



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

**Кафедра социальной, экстремальной
и пенитенциарной психологии**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
психологии

И.А. Конопак

13 марта 2023 г.



Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля): **Б1.В.03. Социально-психологические технологии управления персоналом**

Направление подготовки: 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) подготовки: «Психологическое консультирование в профессиональной деятельности»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Согласовано с УМК факультета
психологии:

Протокол № 5
от «13» марта 2023 г.

Председатель _____ И.А. Конопак

Рекомендовано кафедрой социальной,
экстремальной и пенитенциарной
психологии:

Протокол № 6
от «01» марта 2023 г.

Зав. кафедрой _____ А.В. Глазков

Иркутск 2023 г.

Содержание

	стр.
I. Цели и задачи дисциплины	стр.
II. Место дисциплины в структуре ОПОП.	3
III. Требования к результатам освоения дисциплины	3
IV. Содержание и структура дисциплины	3
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	5
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	5
4.3 Содержание учебного материала	
4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	
4.3.2. Перечень тем, выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов	7
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	12
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	15
V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	
а) перечень литературы	
б) периодические издания	15
в) список авторских методических разработок	
г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы	17
VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины	18
6.1. Учебно-лабораторное оборудование:	
6.2. Программное обеспечение:	19
6.3. Технические и электронные средства обучения:	21
VII. Образовательные технологии	23
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: раскрыть знания теоретико-методологических основ содержания и практических подходов к организации процессом управления персоналом в организации, необходимого для эффективного решения управленческих задач, показать действующие эффективные психологические технологии управления в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач в области управления человеческими ресурсами.

Задачи:

- Познакомить с основными понятиями и теоретическими положениями дисциплины;
- Раскрыть основные техники и процедуры процесса управления персоналом;
- Вооружить знаниями организационных основ деятельности по управлению персоналом организации.
-
- Сформировать умения и навыки подбора методик и психологической диагностики экономического сознания и поведения личности и группы

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Социально-психологические технологии управления персоналом» относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: *«Актуальные проблемы теории и практики современной психологии»*, *«Современные технологии психологического консультирования»*, *«Диагностика в деятельности психолога»*.

Данную учебную дисциплину дополняет параллельное освоение дисциплины *«Психологические технологии формирования имиджа»*, *«Актуальные проблемы экономической психологии»*.

2.3. Знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной, необходимы для успешного освоения дисциплин: *«Психология инноватики и технологии развития инновационного потенциала»*, *«Социально-психологический тренинг»*, *«Практикум по социальной и организационной психологии»*, а также для подготовки студентов к учебной практике (НИР) и преддипломной практике, для подготовки и защиты ВКР и осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки – 37.04.01 Психология.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2 Способен использовать психологические технологии	ИДКПК2.1 Использует технологии психологического консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной квалификации,	<i>Знает</i> основные теоретико-методологические подходы к решению специальных проблем кадрового менеджмента, организации процесса управления персоналом в организации, ,

<p>профессионально о и организационного консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	<p>адаптации на рабочем месте, и возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации с использованием инновационных технологий</p>	<p>психологической оценки персонала, принципы и структуру процесса адаптации в организации, понимает роль и место психолога в процессе реализации управленческих функций. <i>Умеет</i> определять формы психологической помощи в зависимости от конкретной организационной проблемы, создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, управлять проектами по разработке адаптационных процедур и инструментов, осуществлять психологическую оценку персонала, осуществлять обучение персонала <i>Владеет</i> методами индивидуальной и групповой консультативной работы. <i>Владеет</i> конструктивными умениями и навыками, способствующими эффективной организации процесса управления персоналом в организации; прогностическими практическими уме- ниями, содействующими эффективному применению методов работы с персоналом, синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, владеть технологиями оценки факторов адаптации сотрудников организации и технологиями управления карьерой.</p>
	<p style="text-align: center;">ИДКПК2.2</p> <p style="text-align: center;">Разрабатывает и реализует для программ повышения квалификации развивающих модулей, направленных на формирование психологических компетенций кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации</p>	

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

В том числе, **1 зачетная единица, 36 часов** на экзамен.

Из них **0 часов** – практическая подготовка.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельна	
					Лекции	Семинарские /практические /лабораторные занятия	Консультации		
1.	Теоретические основы психологии кадрового менеджмента. Процесс управления персоналом в организации. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации	3	6	-	2	2	2	-	Словарь терминов
2	Технология управления персоналом организации и его развитием Психологический анализ потребности организации в персонале	3	6	-	2	2	2	-	Подготовка и анализ резюме
3	Отбор персонала на вакантные должности.	3	12	-	2	2	2	6	Разработка структуры интервью с кандидатом на вакантную должность.

	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации
					Контактная работа преподавателя с обучающимися				
4	Психологическая оценка персонала				2	2	4	4	Разработка (индивидуальной) карты сотрудника
5	Система адаптации персонала организации	3	10		2	2	2	4	Разработка программы адаптации сотрудника в организации (тип условий по выбору студента)
6	Организационная диагностика	3	12		2	2	4	4	Психодиагностическая работа (методика на выбор студента)
7	Технологии обучения персонала	3	14		2	2	4	6	Разработка программы обучения персонала
Итого часов			108	-	14	14	20	24	экзамен (36 ч.)

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельно работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
3	Теоретические основы психологии кадрового менеджмента.	Анализ литературы Составить словарь	В течение семестра	2	Словарь терминов по дисциплине	Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. —

	Процесс управления персоналом в организации. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации.					<p>Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157532 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие / Е. В. Демидова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9 — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165880 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец./ отв. ред. А. В. Карпов. - ЭВК. - ЭВК. - М. :Юрайт, 2014. - 570 с. Режим доступа ЭЧЗ «Библиотек».</p>
3	Технология управления персоналом	Подготовить резюме. Найти пример и	В течение семестра	2	Резюме	Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации :

	<p>организации и его развитием Психологический анализ потребности организации в персонале.</p>	<p>ознакомиться с должностной инструкцией психолога в организации</p>				<p>учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157532 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие / Е. В. Демидова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9 — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165880 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец./ отв. ред. А. В. Карпов. - ЭВК. - ЭВК. - М. :Юрайт, 2014. - 570 с. Режим доступа ЭЧЗ «Библиотек».</p>
3	Отбор персонала	Разработать	В течение	4	Структура интервью с	Вырупаева, Т. В.

	на вакантные должности.	структуры интервью с кандидатом на вакантную должность.	семестра		кандидатом на вакантную должность. Анализ метапрограмм.	<p>Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157532 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие / Е. В. Демидова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9 — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165880 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец./ отв. ред. А. В. Карпов. - ЭВК. - ЭВК. - М. :Юрайт, 2014. - 570 с. Режим доступа ЭЧЗ «Библиотек».</p>
--	-------------------------	---	----------	--	---	--

3	Психологическая оценка персонала.	Разработать аттестационную карту сотрудника	В течение семестра	4	Аттестационная карта сотрудника	<p>Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие / М. В. Капранова. — Королёв : МГОТУ, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-4499-0546-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/149445 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим до-ступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности : учебное пособие / составитель А. А. Смирнова. — Сочи : СГУ, 2020. — 40 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/172168 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>
3	Система адаптации персонала организации	Подготовить программу адаптации сотрудника в организации (тип условий по выбору студента)	В течение семестра	4	Программа адаптации сотрудника в организации (тип условий по выбору студента)	<p>Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная</p>

						<p>система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157532 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие / Е. В. Демидова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9 — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165880 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец./ отв. ред. А. В. Карпов. - ЭВК. - ЭВК. - М. :Юрайт, 2014. - 570 с. Режим доступа ЭЧЗ «Библиотек».</p>
3	Организационная диагностика	Провести диагностику, представить заключение.	В течение семестра	4	Психодиагностическое заключение	<p>Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. —</p>

						<p>Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157532 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие / Е. В. Демидова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9 —</p> <p>Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165880 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец./ отв. ред. А. В. Карпов. - ЭВК. - ЭВК. - М. :Юрайт, 2014. - 570 с. Режим доступа ЭЧЗ «Библиотек».</p>
3	Технологии обучения персонала	Разработать программу по обучению персонала в организации		4	Программа обучения персонала	<p>Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов : учебник / Е. К. Завьялова, М. О. Латуха. — Санкт-</p>

						Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — ISBN 978-5-288-05737-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/105362 (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				24		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				0		

4.3. Содержание учебного материала

1. Теоретические основы психологии кадрового менеджмента 2.1 Личность в экономической психологии.

Теоретико-методологические основы кадровой политики предприятия. Предмет, задачи и общие вопросы дисциплины. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации. Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

2. Процесс управления персоналом в организации. Роль и место HR-специалиста в организации и осуществлении процесса управления персоналом организации. Цель и задачи кадрового менеджмента. Основные направления реализации кадровой политики предприятия. Анализ работы. Планирование человеческих ресурсов. Требования к личности HR-специалиста, профессиональная подготовка HR-специалиста.

3. Технология управления персоналом организации и его развитием

Психологический анализ потребности организации в персонале. Определение факторов, влияющих на потребность в персонале. Проведение анализа наличия необходимого предприятию персонала. Определение качественной и количественной потребности организации в персонале.

4. Отбор персонала на вакантные должности. Технология анализа метапрограмм кандидата. Определение понятия «метапрограммы». Метапрограммы: тип референции, стремление/избегание, сходство/различие, процедуры/возможности, процесс/результат, одиночка/менеджер/командный игрок, активность/аналитизм/пассивность, сходство/различие. Вопросы, позволяющие определить метапрограммы. Влияние метапрограмм на поведение сотрудников. Учет метапрограмм в управлении персоналом.

Технология проективных вопросов. Механизм психологической защиты «проекция». Правила проективных вопросов. Вопросы для определения мотивации сотрудника. Карта мотиваторов. Вопросы для определения ценностей, лояльности, потенциалов конфликтности. Вопросы для диагностики модели успеха сотрудника в организации, предпочтений по коллективу, мотивации карьеры.

Технология лингвистического анализа речи. Технология оценки достоверности информации. Анализ коннотативной (оценочной) составляющей слов, выявление отношения кандидата к различным сферам деятельности, определение приоритетов и мотиваторов.

Технология оценки достоверности информации. Искажение (конструирование) информации в процессе интервью. Рекомендации по снижению отрепетированного конструирования. Признаки конструирования по ходу интервью: изменение темпа речи, слова-проговорки, увеличение слов-паразитов, невербальные признаки лжи. Уход, рационализация.

5. Психологическая оценка персонала. Методы оценки персонала организации. Assesment-Centre. Метод оценки «360 градусов». Варианты автоматизации оценки. Стили поведения DISC.

6. Система адаптации персонала организации. Профессиональная, социальная и психологическая адаптация сотрудника в организации. Подготовка и структура первого дня работы нового сотрудника в организации. Методика оценки адаптивных возможностей индивида. Диагностика трудностей и проблем в адаптации сотрудников.

7. Организационная диагностика.

8. Технологии обучения персонала. Построение технологии обучения персонала в организации. Роль и место психолога в организации и осуществлении процесса обучения персонала. Постановка целей обучения. Определение качественной и количественной потребности в обучении. Процесс обучения. Внешние причины возникновения сопротивления обучающихся. Внутренние причины возникновения сопротивления обучающихся. Алгоритм работы по организации обучения сотрудников.

Формы и методы обучения персонала в организации. Компетентностей подход как

основной в развитии персонала. Принципы обучения. Внутреннее и внешнее обучение. Различия в направленности обучения Soft skills и Hard skills.

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции и индикаторы
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
1	Отбор персонала на вакантные должности	<p>Технология анализа кандидата. Определение понятия «метапрограммы». Метапрограммы: тип референции, стремление/избегание, сходство/различие, процедуры/возможности, процесс/результат, одиночка/менеджер/командный игрок, активность/аналитизм/пассивность, сходство/различие. Вопросы, позволяющие определить метапрограммы. Влияние метапрограмм на поведение сотрудников. Учет метапрограмм в управлении персоналом.</p> <p>Технология проективных вопросов. Механизм психологической защиты «проекция». Правила проективных вопросов. Вопросы для определения мотивации сотрудника. Карта мотиваторов. Вопросы для определения ценностей, лояльности, потенциалов конфликтности. Вопросы для диагностики модели успеха сотрудника в организации, предпочтений по коллективу, мотивации карьеры.</p>	6	-	Структура интервью с кандидатом на вакантную должность. Анализ метапрограмм.	ПК-2 ИДКПК 2.1 ИДКПК 2.2
2	Психологическая оценка персонала	Психологическая оценка персонала. Методы оценки персонала организации.	4	-	Аттестационная карта сотрудника	ПК-2 ИДКПК 2.1 ИДКПК 2.2
3	Система адаптации персонала	Система адаптации персонала организации.	4	-	Программа адаптации	ПК-2 ИДКПК

	и персонала организации	Профессиональная, социальная и психологическая адаптация сотрудника в организации. Подготовка и структура первого дня работы нового сотрудника в организации. Методика оценки адаптивных возможностей индивида. Диагностика трудностей и проблем в адаптации сотрудников			сотрудника в организации (тип условий по выбору студента)	2.1 ИДКПК 2.2
4	Организационная диагностика	Методы диагностики СПК, организационной культуры, организационной лояльности сотрудников, удовлетворенности трудом	4	-	Психодиагностическое заключение	ПК-2 ИДКПК 2.1 ИДКПК 2.2
5	Технологии обучения персонала	Формы и методы обучения персонала в организации. Компетентностный подход как основной в развитии персонала. Принципы обучения. Внутреннее и внешнее обучение. Различия в направленности обучения Soft skills и Hard skills.	6	-	Программа обучения персонала	ПК-2 ИДКПК 2.1 ИДКПК 2.2

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1-4	Темы 1-7	Словарь терминов: дать развернутое определение терминов	ПК-2	ИДКПК2.1 ИДКПК2.2
2	Технология управления персоналом организации и его развитием Психологический анализ потребности организации в персонале	Подготовить резюме	ПК-2	ИДКПК2.1 ИДКПК2.2
3	Отбор персонала на вакантные должности.	Разработать структуру интервью с кандидатом на вакантную должность. Составить список вопросов отборочного интервью	ПК-2	ИДКПК2.1 ИДКПК2.2
4	Психологическая оценка персонала	Разработать аттестационную карту	ПК-2	ИДКПК2.1 ИДКПК2.

		сотрудника		2
5	Система адаптации персонала организации	Подготовить программу адаптации сотрудника в организации (тип условий по выбору студента)	ПК-2	ИДКПК2.1 ИДКПК2.2
6	Организационная диагностика	Провести диагностику, представить психологическое заключение.	ПК-2	ИДКПК2.1 ИДКПК2.2
7	Технологии обучения персонала	Разработать программу обучения персонала в организации (на выбор) на основе определения качественной и количественной потребности в персонале. Представить проект программы.	ПК-2	ИДКПК2.1 ИДКПК2.2

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

1. Словарь терминов

Дайте развернутое определение основных терминов:

2. Подготовьте свое резюме

Учитывайте основные правила составления

- Важнейшие требования: должно быть кратким и содержательным.
- Резюме бывают структурированные и неструктурированные.

Структурированные составляются по определенной структуре фирмой. Такие требования могут быть со стороны агентств или работодателей.

Неструктурированные пишутся в свободном стиле без ограничения блоков.

- Резюме бывают: функциональные; хронологические.

В хронологическом резюме в обратном порядке (т. е. начиная с последнего) перечисляются все места работы и обязанности, которые вы выполняли. Этот тип подходит, если в карьере отмечается устойчивый и последовательный рост.

Резюме функционального типа делает упор на профессиональные навыки и качества. Этот тип резюме обычно используют в том случае, когда опыт работы слишком мал или меняется область профессиональной деятельности.

- Ошибки при написании резюме:

1. Резюме написано мелким шрифтом.
2. Текст с малым межстрочным интервалом.
3. Применение таблиц.
4. Не указано, какая работа разыскивается.
5. Указывается сразу несколько желаемых должностей.
6. Не указан номер телефона.
7. Много второстепенной информации.

- В некоторых случаях работодатели просят представить развернутое резюме. Оно пишется именно по требованию. В развернутом резюме надо указывать все способы связи; текст должен быть разделен на смысловые блоки; необходимо в самом начале указывать цель.
 - Структура резюме
1. Цель (получить работу, принять участие в конкурсе и получить должность менеджера), необходимо указать код, если он указан в объявлении.
 2. Личные данные (ФИО, дата и место рождения, место жительства, почтовый адрес, телефон).
 3. Образование (высшее психологическое образование, название учебного заведения и специальность по диплому, время окончания, сведения о специальной подготовке, существенной для получения желаемой работы).
 4. Профессиональный опыт в обратном хронологическом порядке, указывая названия организаций, в которых работали в течение последних 3-5 лет. Не только должности, но и раскрыть содержание работы, так как это является индикатором профессионального уровня.
 5. Дополнительные сведения: навыки, существенные для выполнения данной работы, публикации, участие в конференциях, характеристика личных качеств.

3. Составить список вопросов отборочного интервью с кандидатом на предполагаемую должность.

- Вопросы, направленные на установление и поддержание контакта, организационная составляющая беседы;
- Вопросы, направленные на оценку соответствия кандидата формальным требованиям должности;
- Вопросы, направленные на оценку метапрограмм кандидата;
- Вопросы и кейсы, направленные на оценку компетенций;
- Вопросы, направленные на анализ мотивационного профиля кандидата (лингвистический анализ речи, проективные вопросы);

4. Психологическая оценка персонала

- Укажите требования профессии к человеку (профессионально-важные качества)
- Подберите методы диагностики
- Определите оптимальный диапазон выраженности по соответствующей шкале методики данного качества

5. Подготовить программу адаптации сотрудника в организации (тип условий по выбору студента)

Программа должна содержать совокупность организационных мероприятий, протекающих под контролем психолога и облегчающих новому работнику овладение новыми трудовыми функциями, знаниями и навыками, усвоение правил и стандартов поведения, приспособление к условиям труда и социальной среде.

Процесс адаптации включает несколько этапов.

1. Ознакомительный, длящийся примерно месяц. В его рамках происходит знакомство нового сотрудника с организацией, обязанностями, правами, требованиями, возможностями (за этот период можно продемонстрировать свои возможности). Одновременно происходит оценка его подготовленности к работе.

2. Этап вхождения (продолжительностью до года), когда достигается овладение системой знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональных требований, освоение в новом коллективе,

3. Интеграционный, в течение которого постепенно происходит приобретение, углубление и совершенствование необходимых навыков и знаний, формирование их единого комплекса. Работник приобретает квалификацию соответствующего уровня, превращается в специалиста, способного самостоятельно и заинтересованно работать, получать удовлетворение от своего труда, стремиться к совершенствованию.

6. Провести диагностику, представить психологическое заключение.

Студенту предлагается провести диагностическое обследование организационного поведения/ СПК/ уровня лояльности сотрудников/ удовлетворенности трудом.

Для выполнения задания необходимо:

- познакомиться с диагностическими методиками;
- выбрать методику ;
- написать психологическое заключение по результатам проведенного исследования.

7. **Разработать программу обучения персонала** в организации (на выбор) на основе определения качественной и количественной потребности в персонале.

Представить проект программы.

Программа должна содержать:

- Описание организации (профессиональной деятельности) и возможной проблемы
- Основная цель программы
- Задачи программы
- Требования к поступающему, для обучения по программе (характеристика контингента)
- Формализованные результаты обучения

(Дается описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате реализации образовательной программы.

При формировании перечня профессиональных компетенций должны быть сформулированы количественные или качественные критерии для оценки уровня формирования этих компетенций.

Перечисляются знания, умения и навыки, приобретаемые в ходе освоения программы в соответствии с учебным планом.

- Содержание программы
- Учебно-тематический план
- Используемые образовательные технологии
- Рекомендуемая литература
- Наглядный материал (рабочая тетрадь)

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) перечень литературы

Основная:

1. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная

- система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532> (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие / Е. В. Демидова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/165880> (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
 3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие / М. В. Капранова. — Королёв : МГОТУ, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-4499-0546-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/149445> (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
 4. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / составитель А. А. Смирнова. — Сочи : СГУ, 2020. — 40 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/172168> (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
 5. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов : учебник / Е. К. Завьялова, М. О. Латуха. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — ISBN 978-5-288-05737-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/105362> (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Дополнительная литература:

6. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией: Пособие для руководителя. М.: АО И НФРА-М, АОЗТ «Премьер», 1996. ISBN 5862251324. - 1 экз.
7. Бышляго С.А. Психология управления [Текст] : учеб. пособие / С. А. Бышляго ; рец.: О. П. Фролова, Т. В. Глазкова ; Иркутский гос. ун-т. - Иркутск : Отгиск, 2012. - 215 с.
8. Научный журнал «Психология в экономике и управлении» [Электронный ресурс] / Иркутск: БГУЭП, 2009-2015 гг. – Режим доступа: [tp://journalpsy.isea.ru/reader/archive.aspx](http://journalpsy.isea.ru/reader/archive.aspx)
9. Захарова Л. Н. Психология управления [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 374 с. ; ISBN 978-5-98704-499-5..-10 экз.
10. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 432 с. ; нет. - (Новая университетская библиотека). - Режим доступа: ЭБС "Рукопт". - Неогранич. доступ.
11. Козлов В.В. Психология управления [Текст] : учеб. для студ. учрежд. высш. проф. образования, обуч. по укрупн. группе направл. подгот. "Экономика и упр." / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - 2-е изд., доп. - М. : Академия, 2013. - 239 с. – ISBN 978-5-4468-0160-2 - 7 экз.
12. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / составитель А. А. Смирнова. — Сочи : СГУ, 2020. — 40 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/172168> (дата обращения: 21.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
13. Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец./ отв. ред. А. В. Карпов. - ЭБК. - ЭБК. - М. :Юрайт, 2014. - 570 с. Режим доступа ЭЧЗ «Библиотек».

б) периодические издания

перечень печатных журналов

№	Наименование журналов:	Период. /полуг.	2018г.	2019 г.	2020 г.	2021	2022
1	Вестник образования России	12	24	24	24	24	-
2	Вопросы образования	2	4	4	4	4	-
3	Вопросы психологии	3	6	6	6	6	-
4	Воспитание школьников	4	8	8	8	8	8
5	Высшее образование в России	6	11	12	12	12	-
6	Высшее образование сегодня	6	12	12	12	12	12
7	Гуманитарные науки в Сибири	4	4	4	4	4	-
8	Детский сад: теория и практика	6	12	---	---	-	-
9	Дошкольное воспитание	6	12	12	12	12	12
10	Начальная школа	6	12	12	12	12	-
11	Открытое и дистанционное образование	2	4	4	---	-	-
12	Педагогика	5/6	10	10	12	12	-
13	Психологический журнал	3	6	6	---	-	-
14	Сибирский психологический журнал	2	4	4	4	4	-

перечень электронных журналов

№ п/п	Наименование журнала	Периодичность выпусков в год										
		2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г	2017 г	2018 г	2019 г	2020 г	2021 г	2022 г
1.	Вестник Московского университета. Серия 14: Психология	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	Вопросы психолингвистики	2	2	2	2	4	-	-	-	-	-	-
3.	Педагогика	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Психологический журнал	-	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

№	Перечень
1	http://elibrary.ru/ - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций;
2	http://e.lanbook.com/ ЭБС «Издательство Лань», коллекция «Психология. Педагогика»
3	https://isu.bibliotech.ru/ ЭБС ЭЧЗ «Библиотех»
4	http://rucont.ru/ ЭБС Национальный цифровой ресурс «Руконт» электронные версии печатных изданий раздел «Психология»
5	http://ibooks.ru электронная библиотека ЭБС «Айбукс.ру», Электронная библиотека «Интуит.ру»
6	http://diss.rsl.ru/ Электронная библиотека диссертаций РГБ
7	http://azps.ru – сайт по психологии: описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов
8	http://www.edu.ru/ -Федеральный образовательный портал
9	https://www.koob.ru/ – электронная библиотека психологической литературы
10	Поисковые системы: Yandex, Google и др.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Специальные помещения:	Учебная	Аудитория оборудована: - Специализированной учебной мебелью на 28 посадочных
------------------------	---------	---

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа.</p>	<p>мест; Доска настенная магнитно-меловая, одноэлементная – 1 шт. Стол-кафедра – 1 шт. Стол преподавателя,- 1 шт.; стул -1 шт. - <i>Техническими средствами обучения</i>, служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине: - стационарный ПК – 1 шт.; - проектор Sony VPL-EX245, - экран ScreenMedia; - 1 пара колонок Sven. - <i>Учебно-наглядными пособиями</i>: Тематические иллюстрации в виде презентации по каждой теме РПД дисциплины. - <i>Программным обеспечением</i>: Офисный пакет приложений Microsoft Office (в т.ч. программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов по дисциплине MicrosoftPowerPoint).</p>
<p>Специальные помещения: Компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно исследовательской.</p>	<p>Аудитория оборудована: - <i>Специализированной учебной мебелью</i> на 25 посадочных мест; Стол преподавателя- 1 шт.; стул -2 шт. - <i>Техническими средствами обучения</i>, служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине: ПК – 20 шт, с неограниченным доступом к сети Интернет, 1 принтер, 1 сканер, 1 МФУ - <i>Программным обеспечением</i>: Офисный пакет приложений Microsoft Office.</p>

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

Не используется

6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подробная информация размещена на сайте ИГУ).

№ п/п	Наименование
1.	Антиплагиат.ВУЗ
2.	Adobe Reader DC 2019.008.20071
3.	Видео конференц система bbb.isu.ru BigBlueButtom
4.	Google Chrome
5.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian
6.	Mozilia Firefox
7.	Java 8
8.	OpenOffice 4.1.3
9.	PDF24Creator 8.0.2
10.	Skype 7.30.0

11.	VLC Player 2.2.4
12.	WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc.
13.	7zip

6.3. Технические и электронные средства:

Мультимедийные средства для презентаций учебного материала (компьютер, колонки, проектор, настенный экран), компьютеризированные методы психодиагностики (разработанные программные продукты – методики тестирования и обработки результатов), слайды, фрагменты учебных фильмов, современные лицензионные компьютерные статистические системы для анализа данных и обработки результатов эмпирических исследований. В процессе обучения применяются ресурсы электронной информационно-образовательной среды ИГУ (Educa), доступной студентам посредством индивидуального логина как в локальной сети вуза (в компьютерных классах факультета и других подразделений вуза), так и с любого другого компьютера.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При организации лекционных занятий используются методы проблемного обучения, интерактивное обучение. Дисциплина предполагает использование активных и интерактивных методов обучения, наглядных методов с электронной презентацией материалов, проблемных методов в форме обсуждений в аудитории докладов, подготовленных студентами, анализ результатов практических заданий (диагностических), разбор конкретных ситуаций. Также используются дистанционные образовательные технологии.

Наименование тем занятий с использованием активных и интерактивных форм обучения

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1.	Технология управления персоналом организации и его развитием Психологический анализ потребности организации в персонале	Лекционное	Интерактивная лекция	1
2.	Отбор персонала на вакантные должности.	Практическое	Игровое обучение: моделирование ситуации	1
3.	Психологическая оценка персонала	Практическое	Игровое обучение: моделирование ситуации	1
4.	Система адаптации персонала организации	Практическое	Метод проектов	1
5.	Организационная диагностика	Практическое	Психологическая диагностика	1
6.	Технологии обучения персонала	Практическое	Метод проектов	1

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для входного контроля

Оценочные средства для входного контроля (могут быть в виде тестов с закрытыми или открытыми вопросами). Оценочными средствами входного контроля являются тесты, направленные на проверку знаний по базовым дисциплинам: социальной психологии.

Примерные задания теста для входного контроля

1. Назовите метод психологического вербального аргументированного воздействия:
 - А) Подражание;
 - Б) Заражение;
 - В) Убеждение;
 - Г) Внушение
2. Назовите показатель эффективности группы, определяемый результативностью деятельности:
 - А) Сверхнормативная активность;
 - Б) Производительность (продуктивность) труда;
 - В) Удовлетворённость трудом;
 - Г) Удовлетворённость групповым членством
3. Понятие «могу» в Личностном Профессиональном Plane (по Е.А. Климову) НЕ включает в себя:
 - А) Образовательный уровень и качество знаний;
 - Б) Темперамент, характер человека и их соответствие с выбранной профессией;
 - В) Психофизиологические особенности;
 - Г). Возможность обучения и повышения квалификации
4. Основной задачей II этапа совместной работы психолога и клиента по Н.С. Пряжникову является:
 - А) Помощь оптанту в формулировании его профконсультационной проблемы;
 - Б) Выдвижение гипотезы профконсультации;
 - В) Совместное с клиентом формулирование его проблемы и уточнение цели консультации;
 - Г) Совместное достижение конкретизированной цели
5. Жесты, мимика и пантомимика составляют знаковую систему, используемую в невербальной коммуникации:
 - А) Оптико-кинетическую;
 - Б) Паралингвистическую;
 - В) Ольфакторную;
 - Г) Экстралингвистическую
6. В социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии выделяют три вида коммуникативных барьеров, кроме:
 - А) Барьеров непонимания;
 - Б) Барьеров социокультурных различий;
 - В) Барьеров отношений;
 - Г) Барьеров искажения восприятия

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Промежуточный, текущий	Теоретические основы психологии кадрового менеджмента. Процесс управления персоналом в организации. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации	ПК-2
2.	Промежуточный, текущий	Технология управления персоналом организации и его развитием Психологический анализ потребности	ПК-2

		организации в персонале	
3.	Промежуточный, текущий	Отбор персонала на вакантные должности.	ПК-2
4.	Промежуточный, текущий	Психологическая оценка персонала	ПК-2
5.	Промежуточный, текущий	Система адаптации персонала организации	ПК-2
6.	Промежуточный, текущий	Организационная диагностика	ПК-2
7.	Промежуточный, текущий	Технологии обучения персонала	ПК-2

1. Словарь терминов

Дайте развернутое определение следующих терминов:

Трудовые ресурсы

Человеческие ресурсы

Персонал

Кадры

Человеческий капитал

Социальный капитал

Организация

Должностная инструкция

Форма контроля: представление на семинарских занятиях, в процессе индивидуальных консультаций.

2. Найти пример и ознакомиться с должностной инструкцией психолога в организации

3. Подготовьте свое резюме

Резюме.

Характеристика и основные правила составления

Резюме — представление самого себя с целью получения работы. Важнейшие требования: должно быть кратким и содержательным. Резюме бывают структурированные и неструктурированные.

Структурированные составляются по определенной структуре фирмой. Такие требования могут быть со стороны агентств или работодателей.

Неструктурированные пишутся в свободном стиле без ограничения блоков. Кроме структурированных и неструктурированных есть:

- функциональные;
- хронологические.

В хронологическом резюме в обратном порядке (т. е. начиная с последнего) перечисляются все места работы и обязанности, которые вы выполняли. Этот тип подходит, если в карьере отмечается устойчивый и последовательный рост.

Резюме функционального типа делает упор на профессиональные навыки и качества. Этот тип резюме обычно используют в том случае, когда опыт работы слишком мал или меняется область профессиональной деятельности.

Ошибки при написании резюме:

1. Резюме написано мелким шрифтом.
2. Текст с малым межстрочным интервалом.
3. Применение таблиц.

4. Не указано, какая работа разыскивается.
5. Указывается сразу несколько желаемых должностей.
6. Не указан номер телефона.
7. Много второстепенной информации.

В некоторых случаях работодатели просят представить развернутое резюме. Оно пишется именно по требованию. В развернутом резюме надо указывать все способы связи; текст должен быть разделен на смысловые блоки; необходимо в самом начале указывать цель.

Структура резюме

1. Цель (получить работу, принять участие в конкурсе и получить должность менеджера), необходимо указать код, если он указан в объявлении.
2. Личные данные (ФИО, дата и место рождения, место жительства, почтовый адрес, телефон).
3. Образование (высшее психологическое образование, название учебного заведения и специальность по диплому, время окончания, сведения о специальной подготовке, существенной для получения желаемой работы).
4. Профессиональный опыт в обратном хронологическом порядке, указывая названия организаций, в которых работали в течение последних 3-5 лет. Не только должности, но и раскрыть содержание работы, так как это является индикатором профессионального уровня.
5. Дополнительные сведения: навыки, существенные для выполнения данной работы, публикации, участие в конференциях, характеристика личных качеств.

Форма контроля: представление на семинарских занятиях

4. Составить список вопросов отборочного интервью с кандидатом на предполагаемую должность.

Форма контроля: представление на семинарских занятиях, в процессе индивидуальных консультаций.

5. Психологическая оценка персонала

Аттестационный лист сотрудника

Форма контроля: представление на семинарских занятиях, в процессе индивидуальных консультаций.

6. Программа адаптации сотрудника в организации (тип условий по выбору студента)

Форма контроля: представление на семинарских занятиях, в процессе индивидуальных консультаций.

7. Психодиагностическое заключение

Форма контроля: представление на семинарских занятиях, в процессе индивидуальных консультаций.

8. Программа обучения персонала

Вопросы к экзамену:

1. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации.
2. Основные направления реализации кадровой политики предприятия.
3. Анализ работы.
4. Планирование человеческих ресурсов.
5. Подбор персонала.
6. Отбор персонала.

7. Социализация (интеграция) нового работника в организации.
8. Методы оценки персонала организации.
9. Развитие человеческих ресурсов.
10. Диагностика в процессе управления персоналом.
11. Разработка системы мотивации персонала.
12. Этапы мотивационного развития сотрудника («Лестница рабочей мотивации»).
13. Составляющие системы стимулирования персонала.
14. Цель и задачи социально-психологической адаптации.
15. Основные направления работы по адаптации сотрудников.
16. Профессиональная адаптация, социализация, интеграция сотрудников.
17. Цели и задачи профессиональной адаптации.
18. Первичная адаптация: профессиональная, психологическая, социальная.
19. Вторичная адаптация.
20. Динамика процесса социально-психологической адаптации сотрудника в организации.
21. Методы и методики оценки адаптивных возможностей индивида.
22. Диагностика трудностей и проблем в адаптации сотрудников.
23. Анализ метапрограмм: тип референции, стремление – избегание
24. Анализ метапрограмм: сходство – различие, процесс – результат
25. Анализ метапрограмм: Одиночка – менеджер - командный игрок
26. Анализ метапрограмм: содержание – окружение, активность - аналитизм - пассивность
27. Лингвистический анализ речи
28. Проективные вопросы для оценки кандидата
29. Методы оценки достоверности информации в процессе интервью
30. Понятие «обучение персонала».
31. Организация обучения персонала в системе кадровой политики предприятия.
32. Обучение персонала в структуре деятельности психолога в организации.
33. Методика организации процесса обучения сотрудников компании.
34. Цель и задачи обучения персонала организации.
35. Основные направления работы по организации обучения сотрудников.
36. Определение качественной и количественной потребности в обучении.
37. Оценка эффективности обучения персонала в организации.
38. Формы и методы обучения персонала в организации. Внутреннее и внешнее обучение.
39. Классические теории обучения персонала в организации. Параметры классификаций концепций обучения.
40. Тренинг и кейс-стади – сходства и различия.
41. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.
42. Метод мозгового штурма
43. Технология РКМЧП
44. Технология позиционного обучения
45. Деловые игры: критерии, правила, разработка, оценка эффективности.
46. Ролевая игра: критерии, правила, разработка, оценка эффективности.
47. Метод конкретных ситуаций.

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УСТНЫХ ОТВЕТОВ И ВЫСТУПЛЕНИЙ

Кейсы: 1) «отлично» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: четкая формулировка проблемы, полное и соответствующее ситуации решение,

предполагаемые действия описаны логично и последовательно, даны конкретные комментарии и предложения к решению ситуации; 2) «хорошо» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: понимание сути проблемы, формулирование проблемы в целом соответствует основным требованиям, но имеются незначительные неточности, решение соответствует ситуации, логика и последовательность действий не нарушены; 3) «удовлетворительно» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: проблема сформулирована с ошибками, приведен набор действий, потенциально способствующих улучшению ситуации и решению проблемы; 4) «неудовлетворительно» / «не зачтено» выставляется в том случае, если решение не сформулировано, и/или предложенный перечень мероприятий не соответствует ситуации.

Ролевые игры: 1) качество теоретической и практической подготовки к ролевой игре; 2) владение содержанием концепции, которой посвящена ролевая игра; 3) соблюдение требований конкретной формы ролевой игры (консультационного процесса, конференции психологов или практического семинара для психологов). Кроме того, к оценке работы участников ролевой игры применяются критерии в зависимости от их функций в конкретной ролевой игре. Так работа студентов, выполняющих роль экспертов оценивается по критериям: анализ всей игры и исполнителей конкретных ролей; соблюдение условий ролевой игры участниками и т.д.

Дискуссии: 5 баллов выставляется студенту, если он активно участвует в дискуссии, полностью раскрывая обсуждаемый вопрос, правильно отвечает на уточняющие вопросы, демонстрируя знания, выходящие за рамки учебного плана, демонстрирует свою авторскую позицию; 4 балла выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, в целом смог раскрыть тему и дать правильные ответы на вопросы, иногда демонстрируя авторскую позицию, базовый уровень знаний материала; 3 балла выставляется, если студент принимает участие в обсуждении, но не во всех вопросах, не полностью раскрыл тему и не смог аргументированно дать ответы на вопросы. Не может сформулировать свою авторскую позицию; 2-1 балл выставляется, если студент пассивен, не полностью раскрыл тему и не смог обосновать ответы на вопросы, не высказывает свою точку зрения; 0 баллов выставляется, если студент не принимает участие в работе группы, не раскрыл тему.

Ответ студента на теоретический вопрос: 1) «отлично» выставляется, если ответ отличается глубиной и полнотой, свободным владением понятийно-категориальным аппаратом изученной дисциплины, отражает знание не только основной, но и дополнительной литературы, приводятся примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно; 2) «хорошо» выставляется, если ответ отличается полнотой, владением понятийно-категориальным аппаратом, но в ответе могут присутствовать неточности, отражает знание основной литературы, приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно, но недостаточно аргументирован; 3) «удовлетворительно» выставляется студенту в случае знания понятийно-категориального (терминологического) аппарата, но присутствуют отдельные ошибки и неточности, ответ характеризуется недостаточным знанием рекомендованной литературы, неполный, носит фрагментарный, непоследовательный характер; 4) «неудовлетворительно» выставляется, если ответ характеризуется незнанием материала, либо фрагментарным представлением, содержит множество ошибок, примеры и иллюстрации отсутствуют, ответ логически непоследователен.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ

Критерии оценки реферата: 1) «отлично» - соответствие содержания реферата его теме, наличие продуманного плана изложения материала, самостоятельный анализ и обобщение научных работ по теме реферата, структурирование информации, оформление реферата в соответствии с требованиями; 2) «хорошо» - соответствие

содержания реферата его теме, наличие плана изложения материала, небольшие недочеты в структурировании информации и оформлении реферата; 3) «удовлетворительно» - в целом соответствие содержания реферата его теме, отсутствие полноты анализа научных источников по теме реферата, наличие недочетов в структурировании материала и оформлении реферата; 4) «неудовлетворительно» - несоответствие содержания реферата его теме, фрагментарность и отсутствие анализа научных источников по теме реферата, существенные недочеты в оформлении реферата.

Критерии оценки эссе. Эссе – самостоятельная творческая работа по определенной теме или вопросу изучаемой дисциплины. Как правило, эссе имеет небольшой объем (2-3 с. печатного текста), пишется в свободной стилистике и оценивается по следующим критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений, аргументированность собственной позиции, логичность, последовательность изложения, владение психологической терминологией. Критерии оценки эссе: 1) «отлично» - соответствие всем критериям, 2) «хорошо» - соответствие критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений и аргументированность собственной позиции; незначительные недочеты в последовательности изложения и используемой терминологии; 3) «удовлетворительно» - соответствие критериям владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, отсутствие аргументированности своей позиции, недочеты в структурировании и в использовании терминологии; 4) «неудовлетворительно» - слабое владение теоретическим материалом, существенные ошибки в его понимании, неграмотное использование психологической терминологии.

Критерии оценки выполнения задания для самостоятельной работы: 1) если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка в баллах ($max=5$ баллов) в образовательном портале EDUCA напротив соответствующего задания; 2) если студент с грубыми ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится 0 баллов. До экзамена (зачета) студент, получивший отметку 0 баллов, должен внести правки, отмеченные преподавателем и разместить в образовательном портале задание ещё раз.

Критерии оценки тестирования по разделам или темам дисциплин на образовательном портале EDUCA: «отлично» - 86 и более баллов; «хорошо» - 70 и выше баллов; «удовлетворительно» - 60 баллов; «неудовлетворительно» - менее 60 баллов.

Суммарные критерии оценивания результатов обучения:

Итоговый семестровый рейтинг ($S_{итог}$)	Академическая оценка
60-69 баллов	«удовлетворительно»
70...85 баллов	«хорошо»
86...100 баллов	«отлично»

Разработчик:



Доцент кафедры социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии,

канд. психол. наук, доцент. Е.Л. Трофимова

Программа рассмотрена на заседании кафедры Социальной, экстремальной и
пенитенциарной психологии

«01» марта 2023 г.

Протокол № 6

Зав. кафедрой



А.В. Глазков

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.