



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,
доцент Конопак И. А.

«14» апреля 2025 г.



Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины: **Б1.В.12. Психологические технологии управления коммуникациями**

Направление подготовки: 37.04.01 «Психология»

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

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Программа реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий(частично)

Согласовано с УМК факультета
психологии:

Протокол № 5

от «14» апреля 2025 г.

Председатель И. А. Конопак

Рекомендовано кафедрой социальной,
экстремальной и пенитенциарной
психологии:

Протокол № 9

от «28» марта 2025 г.

Зав. кафедрой А. В. Глазков

Иркутск 2025 г.

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

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: формирование у обучающихся способности понимать закономерности использования технологий профессионального и организационного психологического консультирования для управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом современной организации.

Задачи:

- 1) Обеспечить слушателей знаниями об основных инновационных технологиях психологического консультирования по проблемам подбора, отбора, адаптации, обучения и развития сотрудников и руководителей организации.
- 2) Познакомить слушателей с основными принципами психологического консультативного сопровождения реализации инновационных программ и бизнес-проектов.
- 3) Отработать навыки создания и реализации развивающих модулей, направленных на формирование психологических компетенций сотрудников и руководителей организации.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина *психологические технологии управления коммуникациями* относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: *Б1.В.01 Современные технологии психологического консультирования; Б1.В.03 Социально-психологические технологии управления персоналом; Б1.В.10 Технологии профессионального консультирования.*

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: *дисциплина «психологические технологии управления коммуникациями» направлена на дальнейшее развитие у обучающихся способности анализировать, модифицировать, проектировать и применять технологии психологического консультирования в соответствии с потребностями и целями личности и социальной группы для решения практических задач. Освоение дисциплины необходимо для успешного выполнения ВКР и осуществления дальнейшей профессиональной деятельности в сфере образования, индивидуально-психологического и семейного консультирования, а также бизнес-коммуникаций.*

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих 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 профессионального и организационного консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-	ИДК ПК 2.1 Использует технологии психологического консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной	<i>Знает</i> научные психологические теории развития, обучения и адаптации сотрудников и руководителей организации; <i>Умеет</i> применять инновационные технологии

процессов и обеспечения работы с персоналом	квалификации, адаптации на рабочем месте и возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации с использованием инновационных технологий	психологического консультирования по проблемам оценки, адаптации, обучения и развития персонала современной организации; <i>Владеет</i> приемами анализа закономерностей процесса адаптации, профессионального развития и карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации.
	ИДК ПК 2.2 Разрабатывает и реализует для программ повышения квалификации развивающие модули, направленных на формирование психологических компетенций кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации	<i>Знает</i> научные психологические теории формирования и развития психологических компетенций сотрудников и руководителей современной организации; <i>Умеет</i> разрабатывать программы повышения квалификации, направленные на формирование психологических компетенций кандидатов на вакантные должности, сотрудников и руководителей организации; <i>Владеет</i> инновационными психологическими технологиями реализации развивающих модулей, направленных на формирование психологических компетенций кандидатов на вакантные должности, сотрудников и руководителей организации.
	ИДК ПК 2.3 Осуществляет психологическое консультативное сопровождение реализации инновационных программ и бизнес-проектов, включая психологическую экспертизу проекта, проектирование и подготовку сотрудников и команды для проекта, мониторинг и оперативное решение психологических проблем в реализации проекта.	<i>Знает</i> научные психологические теории разработки и реализации инновационных программ и бизнес-проектов; <i>Умеет</i> осуществлять психологическую экспертизу инновационного бизнес-проекта, оперативно решать психологические проблемы в реализации проекта; <i>Владеет</i> психологическими приемами подготовки сотрудников и команды для

		реализации инновационного бизнес-проекта.
--	--	--

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 14 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

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

	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	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				Самостоятельная работа	
№ п/п					Лекции	Семинарские /практические /лабораторные занятия	Консультации	СР		
1.	Введение. Общие положения психологической теории коммуникации	4	6		2	2	2	-		Зачет
2.	Современная организация как открытая коммуникативная система	4	6		1	2	1	-		Зачет
3.	Психологические технологии адаптации сотрудника в организации	4	16		1	2	1	10		Задание для СРС
4.	Психологические технологии мотивации и оценки персонала	4	27		1	2	1	21		Задание для СРС
5.	Психологические технологии обучения и развития персонала современной организации	4	17		1	2	1	11		Задание для СРС
	Итого часов		72		6	10	6	42		Зачет - 8

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
4	Психологические технологии адаптации сотрудника в организации	Индивидуальное задание	В течение семестра	10	Проверка письменного отчета	СРС №1
4	Психологические технологии мотивации персонала	Индивидуальное задание	В течение семестра	10	Проверка письменного отчета	СРС №2
4	Психологические технологии оценки персонала	Индивидуальное задание	В течение семестра	11	Проверка письменного отчета	СРС №3
4	Психологические технологии обучения и развития персонала современной организации	Индивидуальное задание	В течение семестра	11	Проверка письменного отчета	СРС №4
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				42		

4.3. Содержание учебного материала

1. Введение. Общие положения психологической теории коммуникации.

Введение. Предмет и задачи курса «Психологические технологии управления коммуникациями». Междисциплинарный характер курса, его связь с другими предметами. Социальная психология коммуникации. Сущность, структура и функции социальных коммуникаций. Социальная роль и статус. Коммуникация в системе межличностных и общественных отношений. Виды социальных коммуникаций. Коммуникация и деятельность.

Коммуникация как обмен информацией. Специфика обмена информацией между людьми: активная позиция партнеров по коммуникации, проблема смысла, способы воздействия в этом процессе. Понятийный аппарат для описания коммуникативной ситуации. Виды коммуникации: аксиальная и ретинальная. Средства коммуникации. Модель коммуникативного процесса (по Г. Лассуэллу). Обратная связь, определение, функции, виды. Коммуникативные барьеры, сущность и виды. Средства коммуникации. Речь как важнейшее средство вербальной коммуникации. Основные средства невербальной коммуникации и ее функции. Оптико-кинетическая система знаков и ее культурная обусловленность. Пара- и экстралингвистические системы, их значение для придания выразительности речи. Пространственно-временная система, хромотопы. Визуальный контакт и его роль в коммуникативном процессе. Проблема кода и декодификации информации партнерами.

Коммуникация как восприятие людьми друг друга. Понятие социальной перцепции. Структура межличностного восприятия. Варианты социально-перцептивных процессов. Механизмы межличностного восприятия (идентификация, рефлексия); роль эмпатии в этих процессах. Эффекты межличностного восприятия: «ореола», «первичности и новизны». Содержание и значение стереотипизации. Интерпретация причин поведения другого человека – феномен каузальной атрибуции. Виды атрибуции (Г. Келли). Эмоциональная сторона межличностного восприятия – феномен аттракции. Практические средства повышения точности межличностного восприятия.

Коммуникация как взаимодействие. Типы взаимодействия: кооперация и конкуренция. Психологическое содержание кооперации. Формы и уровни конкурентного взаимодействия; продуктивная конкуренция.

Проблема конфликта в структуре коммуникативного процесса. Продуктивные и деструктивные конфликты. Структура конфликта. Виды конфликтов. Способы разрешения конфликта. Психологическое содержание переговорного процесса и достижения компромисса. Стратегии и тактики медиации.

2. Современная организация как открытая коммуникативная система.

Системный подход к анализу организаций. Организация как открытая коммуникативная система. Подсистемы организации. Виды организационных структур. Типология организаций 4F. Эффективные и неэффективные организации по типологии 4F. Подбор руководителя в соответствии с типом организации. Цель, миссия, стратегия, ключевые факторы успеха компании. Отделы, прибыль приносящие, и отделы, прибыль поглощающие. «Золотое сечение бизнеса». Модели бизнес-процессов. Коммуникационные карты как основа эффективной организации бизнес-процессов. Алгоритм составления должностной инструкции. Типы корпоративной культуры. Управленческая решетка Моутона-Блейка. Стратегическое управление персоналом современной организации. Структура кадровой политики компании. Анализ работы и планирование человеческих ресурсов. Подбор и отбор персонала. Социализация и адаптация. Оценка выполнения работы. Мотивация персонала. Развитие человеческих ресурсов.

3. Психологические технологии адаптации сотрудника в организации.

Теоретические основы социально-психологической адаптации сотрудника в организации. Социально-психологическая адаптация сотрудника в системе кадровой политики предприятия. Процесс социально-психологической адаптации сотрудника в организации. Роль и место HR-специалиста в организации и осуществлении процесса адаптации персонала. Цель и задачи социально-психологической адаптации. Основные направления работы по адаптации сотрудников. Требование к личности HR-специалиста, профессиональная подготовка HR-специалиста. Организационные и содержательные аспекты социально-психологической адаптации сотрудника в организации. Профессиональная адаптация, социализация, интеграция сотрудников. Цели и задачи профессиональной адаптации. Первичная адаптация: профессиональная, психологическая, социальная. Вторичная адаптация. Подготовка первого дня работы сотрудника в организации. Психологическое сопровождение. Динамика процесса социально-психологической адаптации сотрудника в организации. Методы и методики оценки адаптивных возможностей индивида. Диагностика трудностей и проблем в адаптации сотрудников.

4. Психологические технологии мотивации и оценки персонала.

Психологические технологии оценки мотивации персонала как инструмент развития и построения профессиональной карьеры сотрудников современной организации.

Теории мотивации персонала. Базовые гипотезы человеческой мотивации в концепции Д. Мак-Грегора, системы управления по Р. Ликкерту, установки личности в концепции К. Аргириса. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Мотиваторы и «гигиенические» факторы как система стимуляции. Теория ожидания (по Мак-Клеланду). Комплексная система по стимулированию результативности труда Д. С. Синка. 7-ми факторная теория демотиваторов. Теория Кайдзен. Теория достижений Врума (процесс управления выбором достижения цели). ABC-группирование (В. Гауссе). Аксиома Флобера. «Теория страхов»: принципы репрессивного и гуманистического менеджмента. «Воронка мотивации». Теория А. Маслоу – И. Кондо. Применение пирамиды иерархии потребностей А. Маслоу при проектировании системы мотивации. «Лестница рабочей мотивации» В. И. Герчикова. Пять типов внутренней мотивации персонала. Типовые личностные сценарии и мотивация. Тест оценки мотивации. Вариативность использования мотивационных факторов.

Методы и техники мотивации персонала. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Автономизация мотива. Оклад, бонус и их соотношение. Ставка, премия, компенсационный пакет. Виды компенсационных пакетов. «Принцип кафетерия». Деньги как нематериальный мотиватор. Долгосрочные мотиваторы. Делегирование и мотивация. SMART-цели. Мотивация и проекция. Мотивация и ожидания. Мотивация и время. Мотивация и группа. Мотивация и корпоративная культура. Мотивационное управленческое общение. Самомотивация и ее развитие. Самоменеджмент. Планирование карьеры и определение потенциала, значимых компетенций и направлений развития персонала организации. Ситуации демотивации и пути их преодоления. Дополнительные источники мотивации. Мотивационные мероприятия.

Психологические технологии оценки персонала современной организации. Принципы подбора методов и методик оценки персонала. Методы оценки (психологическое тестирование, ранжирование, профессиональные кейсы, оценка по компетенциям, КРУ, управление по целям (МВО), триальная оценка, «360 градусов»). Ассесмент-центр и производные от него методы оценки компетенций.

Психологические инструменты оценки кандидатов в ходе отборочного интервью. Психолингвистический анализ речи: диагностика и анализ метапрограмм кандидата. Комплексная типология метапрограмм (КТМ). Определение индивидуальных мотиваторов. Составление и анализ карты мотиваторов кандидата. Метод «три плюса, три минуса».

Метод «Провокация». Проективные вопросы. Ситуационное интервью (case-интервью). Типы кейсов. Особенности проведения интервью на топовые позиции.

5. Психологические технологии обучения и развития персонала современной организации.

Теоретико-методологические основы организации обучения персонала. Обучение персонала в системе кадровой политики предприятия. Цель и задачи обучения персонала. Управление карьерой сотрудников в современной организации. Роль и место HR-специалиста в организации и осуществлении процесса управления карьерой, обучения и профессионального развития персонала в организации. Основные направления работы по организации обучения и развития карьеры сотрудников и руководителей. Требования к личности HR-специалиста, профессиональная подготовка HR-специалиста. Построение системы обучения персонала в организации. Постановка целей обучения. Определение качественной и количественной потребности в обучении. Процесс обучения. Проверка полученных знаний. Оценка эффективности обучения персонала. Диагностика в процессе обучения персонала и управления карьерой сотрудников.

Система самосознания «организационного человека», механизмы и условия ее формирования по Р. Л. Кричевскому, Т. Шибутани, Р. Бернсу. Система целеполагания и уровень притязаний человека в трудовой деятельности (А. Л. Свенцицкий, А. И. Китов). Этапы мотивационного развития сотрудника («Лестница рабочей мотивации»): стажер, патриот, новатор, профессионал, хозяин, люмпен. Составляющие системы стимулирования персонала. Развитие навыков и компетенций.

Формы и методы обучения персонала в организации. Внутреннее и внешнее обучение. Лекция. Семинар. Тренинг. Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения. Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади — сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.

Organization Development (OD) — как методология развития организации через развитие персонала. OD как планируемый процесс изменений с использованием теорий и моделей поведенческих наук (С. Барнард, У. Беннис, Ф. Селзник, К. Арджирис, Дж. Р. Френч, П. Белл, Э. Шайн и др.).

Социально-психологическая реальность в организации и характеристики «человеческого фактора». Рабочая группа как разновидность малой социальной группы. Параметры группы: композиция, структура, групповые нормы и ценности, система санкций, групповая динамика. Специфика организационного контекста. Проблема групповой сплоченности и командообразование. Проблема оптимального социально-психологического климата в рабочей группе и организационного дистресса (Г. Селье, В. Зигерт, Л. Ланг). Коррекционная работа руководителя с подчиненными (М. Аргайл, Р. Левинсон, М. Граф).

Групповая работа как метод обучения и развития персонала организации. Отличие группы в OD-консалтинге от группы в тренинге. Формы и методы групповой работы. Упражнения на групповую динамику и повышение мыслительной активности. Методы: групповая работа, метод «номинальных» групп, сценарный метод, игровые методы, брейнсторминг и т. д.

4.3.2. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	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.	1.	Введение. Общие положения психологической теории коммуникации	2	-	Выполнение индивидуальных и групповых практических заданий	ПК-2 ИДК ПК 2.1.
2.	2.	Современная организация как открытая коммуникативная система	2	-	Выполнение индивидуальных и групповых практических заданий	ПК-2 ИДК ПК 2.1.
3.	3.	Психологические технологии адаптации сотрудника в организации	2	-	Проверка письменного отчета	ПК-2 ИДК ПК 2.1. ИДК ПК 2.2.
4.	4.	Психологические технологии мотивации и оценки персонала	2	-	Проверка письменного отчета	ПК-2 ИДК ПК 2.1. ИДК ПК 2.3.
5.	5.	Психологические технологии обучения и развития персонала современной организации	2	-	Проверка письменного отчета	ПК-2 ИДК ПК 2.3.

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

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1.	Психологические технологии адаптации сотрудника в организации	СРС №1	ПК-2	ИДК ПК 2.1. ИДК ПК 2.2.
2.	Психологические технологии мотивации персонала	СРС №2	ПК-2	ИДК ПК 2.1. ИДК ПК 2.3.
3.	Психологические технологии оценки персонала	СРС №3	ПК-2	ИДК ПК 2.1. ИДК ПК 2.3.
4.	Психологические технологии обучения и развития персонала современной организации	СРС №4	ПК-2	ИДК ПК 2.3.

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

СРС №1. Разработка программы первичной и вторичной адаптации сотрудника в организации (на выбор).

Обязательные элементы отчета:

- Программа психологического и организационного сопровождения первого дня работы нового сотрудника в организации;
- Программа ориентации и социализации нового сотрудника в организации, включающая в себя мероприятия, направленные на профессиональную, социальную и психологическую адаптацию;
- Комплекс психодиагностических методик, направленных на диагностику адаптивных возможностей индивида, а также на выявление возможных проблем социально-психологической адаптации сотрудника в организации;
- Заключение по результатам диагностики.

СРС №2. Решение мотивационного кейса «Виртуальный отдел».

Структура отчета (вопросы, на которые необходимо ответить):

- Определите оптимальный подход к мотивации каждого из сотрудников отдела, исходя из их карт мотиваторов и особенностей корпоративной культуры компании.
- Предложите оптимальную систему материальной мотивации, рабочих инструментов и льгот для отдела в целом, исходя из описания персоналий и корпоративной культуры компании. Обоснуйте свой выбор.
- Предложите как можно больше конкретных нематериальных стимулов для каждого из сотрудников отдела. Обоснуйте свой выбор.
- Какую коррекцию карты мотиваторов необходимо провести для каждого из сотрудников отдела? Обоснуйте свое мнение.
- Определите возможные причины демотивации каждого из сотрудников отдела в том случае, если он будет длительное время оставаться на своей позиции, и обоснуйте способы ее предотвращения или преодоления.
- Предложите схему автономизации мотива для каждого из сотрудников, чьи карты мотиваторов подверглись корректировке.
- Предложите оптимальные варианты продвижения одного из сотрудников на место руководителя отдела.
- Спрогнозируйте положительные и отрицательные реакции со стороны каждого из сотрудников, которые может вызвать новое назначение. Какие действия можно предпринять, чтобы ослабить отрицательные тенденции и усилить положительные?

СРС №3. Оценка психологических компетенций кандидата на вакантную должность в ходе отборочного интервью.

Структура отчета (социально-психологического заключения по результатам отборочного интервью):

- Формальные характеристики кандидата;
- Метапрограммы кандидата (подтвержденные примерами из стенограммы интервью);
- Особенности мотивационного профиля (мотиваторов) кандидата (подтвержденные примерами из стенограммы интервью);
- Степень выраженности требуемых компетенций (подтвержденные примерами из стенограммы интервью, результатами решения кейсов, либо результатами дополнительных диагностических методов и методик);
- Аргументированный вывод о соответствии/несоответствии/частичном соответствии кандидата требованиям должности;

– Рекомендации руководителю относительно особенностей взаимодействия с данным сотрудником (в какой форме давать распоряжения, как контролировать работу, как оценивать, как мотивировать и т. д.).

К заключению необходимо приложить бланк экспертизы вакансии, список вопросов и стенограмму интервью.

СРС №4. Разработка и апробация программы обучения и развития персонала.

– Проанализировать классические теории обучения персонала организации с точки зрения эффективности их использования в рамках Organization Development (OD) — как методологии развития организации через развитие персонала.

– Разработать методический комплекс, направленный на диагностику социально-психологического климата в рабочей группе и организационного дистресса.

– С учетом результатов диагностики и на основе определения качественной и количественной потребности в персонале разработать базовую программу обучения и развития персонала в организации.

– Апробировать упражнение на групповую динамику по выбору (метод «номинальных» групп, сценарный метод, игровые методы, брейнсторминг и т. д.).

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы по данной дисциплине отсутствуют.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) перечень литературы

Основная:

1. Основы деловой и публичной коммуникации в профессиональной деятельности : учебник / под редакцией Ж. В. Коробановой [и др.]. – Москва : Прометей, 2019. – 192 с.

2. Социальные коммуникации. Психология : учебное пособие / Е. Г. Хрипко, З. И. Иванова, Е. В. Романова, С. А. Мудрак. — Москва : МИСИ – МГСУ, 2020. — 60 с.

3. Технологии управления развитием персонала : учебник / под редакцией А. В. Карпова, Н. В. Ключевой. – Москва : , 2016. – 403 с.

Дополнительная:

1. Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики : монография / Ю. В. Агеева. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 256 с.

2. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала: теория и практика : монография / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – Москва : , 2018. – 351 с.

3. Бурмистрова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикorporативная программа подготовки ключевых специалистов : учебное пособие / Н. О. Бурмистрова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Лань, 2021. – 104 с.

4. Гаврилова, С. В. Организация труда персонала : учебное пособие / С. В. Гаврилова, Л. Н. Иванова-Швец. – Москва : ЕАОИ, 2010. – 224 с.

5. Герасимова, О. Е. Управление персоналом: методы и технологии набора и отбора персонала. Практическое руководство : учебное пособие / О. Е. Герасимова, Е. А. Болдырев. – Казань : Поволжская ГАФКСиТ, 2017. – 68 с.

6. Данилюк, А. А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / А. А. Данилюк. – Тюмень : ТюмГУ, 2016. – 172 с.

7. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебно-методическое пособие / А. Ф. Денисов. – Москва : Аспект Пресс, 2016. – 304 с.
8. Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала : учебное пособие / С. Т. Джанерьян. – Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2016. – 116 с.
9. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие / М. В. Капранова. – Королёв : МГОТУ, 2019. – 160 с.
10. Ксенофонтова, Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития : монография / Х. З. Ксенофонтова. – Москва : Креативная экономика, 2011. – 184 с.
11. Литвина, С. А. Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления : учебное пособие / С. А. Литвина, С. А. Еварович. – Томск : ТГУ, 2013. – 104 с.
12. Лихацкий, В. И. Технология карьеры персонала: Электронное учебное пособие : учебное пособие / В. И. Лихацкий. – Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2008. – 135 с.
13. Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова. – Москва : Дело РАНХиГС, 2011. – 124 с.
14. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / составитель А. А. Смирнова. – Сочи : СГУ, 2020. – 40 с.
15. Никишина, А. Л. Техника отбора и найма персонала : учебное пособие / А. Л. Никишина. – Тольятти : ТГУ, 2016. – 177 с.
16. Пантелеева, В. В. Современные технологии оценки персонала : учебно-методическое пособие / В. В. Пантелеева. — Тольятти : ТГУ, 2015. — 134 с.
17. Половинко, В. С. Система оценки персонала в концепции управления по результатам : монография / В. С. Половинко, М. Г. Сазонова. – Омск : ОмГУ, 2008. – 256 с.
18. Развитие персонала : методические указания / составитель С. М. Галузина. – Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2018. – 86 с.
19. Руденко, А. А. Мотивация и развитие персонала : учебное пособие / А. А. Руденко, Т. В. Остудина, Т. В. Полякова. – Тольятти : ТГУ, 2013. – 210 с.
20. Силин, А. Н. Социальный менеджмент: концептуальные подходы и инновационные социально-психологические технологии : учебное пособие / А. Н. Силин, В. В. Смирнова. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2009. – 350 с.
21. Система оценки персонала в организации : учебник / под редакцией М. В. Полевой. – Москва : Прометей, 2018. – 280 с.
22. Современные методики оценки персонала : методические указания / составитель В. Н. Кузнецов. – Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2017. – 15 с.
23. Современные персонал-технологии : учебное пособие / составитель Т. И. Куликова. – Тула : ТГПУ, 2014. – 150 с.
24. Стимулирование персонала : учебно-методическое пособие / Иванова-Швец, Л. Н., Томская, А. Г. – Москва : ЕАОИ, 2008. – 104 с.
25. Стукен, Т. Ю. Внутрифирменное обучение персонала в России и в Беларуси: институциональные особенности и результаты : монография / Т. Ю. Стукен, Т. А. Лапина. – Омск : ОмГУ, 2016. – 120 с.
26. Тузова, А. А. Мотивация персонала : учебное пособие / А. А. Тузова. – 2-е изд. – Москва : ИНТУИТ, 2016. – 105 с.
27. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала : учебное пособие / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : , 2015. – 64 с.
28. Управление персоналом. Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала : учебное пособие / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : , 2015. – 56 с.

29. Управление персоналом. Теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебное пособие / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : , 2014. – 64 с.
30. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. – Москва : , 2013. – 80 с.
31. Управление персоналом. Теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебное пособие / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : , 2013. – 80 с.
32. Управление персоналом. Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. – Москва : , 2013. – 64 с.
33. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебное пособие / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : , 2012. – 72 с.
34. Управление персоналом. Теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала : учебное пособие / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : , 2012. – 72 с.
35. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / составители А. А. Зайковская [и др.]. – Иркутск : ИрГУПС, 2019. – 136 с.
36. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / составитель В. Н. Иванченко. – Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2018. – 21 с.
37. Формирование и развитие корпоративной культуры персонала : методические указания / составитель К. К. Лавская. – Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2017. – 21 с.
38. Хасанова, Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Г. Б. Хасанова. – Казань : КНИТУ, 2018. – 240 с.
39. Черноморченко, С. И. Управление профессиональным развитием персонала организации : учебное пособие / С. И. Черноморченко. – Тюмень : ТюмГУ, 2016. – 192 с.

б) периодические издания

перечень печатных журналов

№	Наименование журналов:	2020 г.	2021	2022	2023	2024
1	Вестник образования России	24	24	-	-	-
2	Вопросы образования	4	4	-	-	-
3	Вопросы психологии	6	6	-	-	-
4	Воспитание школьников	8	8	8	8	8
5	Высшее образование в России	12	12	-	-	-
6	Высшее образование сегодня	12	12	12	6	6
7	Дошкольное воспитание	12	12	12	12	12
8	Начальная школа	12	12	12	12	12
9	Педагогика	12	12	-	-	-
10	Сибирский психологический журнал	4	4	-	-	-

перечень электронных журналов

п/п	Наименование журнала	Периодичность выпусков в год									
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Вестник Московского университета. Серия 14: Психология										
	Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология										
	Психологический журнал										
	Психология обучения										

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

№	Перечень
1	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций: http://elibrary.ru/ .
2	http://e.lanbook.com/ ЭБС «Издательство Лань», коллекция «Психология. Педагогика»
3	https://isu.bibliotech.ru/ ЭБС ЭЧЗ «Библиотех»
4	http://rucont.ru/ Национальный цифровой ресурс «Рукопонт» 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	Сайт по психологии: описание психологических тестов, тестирование онлайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов: http://azps.ru
8	Федеральный образовательный портал: http://www.edu.ru/ .
9	https://www.koob.ru/ – электронная библиотека психологической литературы
10	Поисковые системы: Yandex, Google и др.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебно-лабораторное оборудование:

Не используется

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		Adobe Reader DC 2019.008.20071

2	IrfanView 4.42
3	Foxit PDF Reader 8.0
4	Google Chrome
5	Java 8
6	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition. 250-499.
7	Microsoft Office Enterprise 2007 Russian Academic OPEN No Level
8	Mozilla Firefox
9	Office 365 ProPlus for Students
10	OpenOffice 4.1.3
11	Opera 45
12	PDF24Creator 8.0.2
13	Skype 7.30.0
14	VLC Player 2.2.4
15	WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc.
16	7zip 18.06

6.2. Технические и электронные средства:

Авторские презентации к лекциям и практическим занятиям, фрагменты фильмов, вебинаров, мастер-классов и открытых лекций.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1.	Введение. Общие положения психологической теории коммуникации	Лекционное	Интерактивная лекция, Quiz-игра	2
	Коммуникация как обмен информацией. Коммуникация как взаимодействие. Коммуникация как восприятие людьми друг друга.	Практическое	Ролевая игра, анализ ситуаций и имитационных моделей	2
2.	Современная организация как открытая коммуникативная система	Лекционное	Интерактивная лекция, групповая дискуссия	1
	Организационная стратегия и структура	Практическое	Индивидуальная и групповая тренинговая работа, анализ ситуаций и имитационных моделей, решение кейсов	2
3.	Психологические технологии адаптации сотрудника в организации	Лекционное	Интерактивная лекция	1

	Диагностика адаптивных возможностей индивида	Практическое	Индивидуальная и групповая психодиагностическая работа, анализ ситуаций и имитационных моделей, решение кейсов	2
4.	Психологические технологии оценки персонала	Лекционное	Интерактивная лекция, анализ ситуаций и имитационных моделей	1
	Психологические технологии мотивации персонала	Практическое	Индивидуальная и групповая психодиагностическая работа, анализ ситуаций и имитационных моделей, решение кейсов	2
5.	Психологические технологии обучения и развития персонала современной организации	Лекционное	Интерактивная лекция, групповая дискуссия	1
	Психологические технологии сопровождения организационного развития и внедрения инноваций	Практическое	Ролевая игра, анализ ситуаций и имитационных моделей, решение кейсов	2
Итого часов				16

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы (ОМ):

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Промежуточный	Введение. Общие положения психологической теории коммуникации	ПК-2
2.	Промежуточный	Современная организация как открытая коммуникативная система	ПК-2
3.	Промежуточный, текущий	Психологические технологии адаптации сотрудника в организации	ПК-2
4.	Промежуточный, текущий	Психологические технологии мотивации и оценки персонала	ПК-2
5.	Промежуточный, текущий	Психологические технологии обучения и развития персонала современной организации	ПК-2

Оценочные материалы текущего контроля: СРС №1-4.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации в форме зачета:

Вопросы к зачету:

1. Коммуникация как обмен информацией.
2. Коммуникация как интеракция.
3. Межличностный конфликт, определение, структура, динамика.
4. Феномен каузальной атрибуции.
5. Коммуникация как социальная перцепция.
6. Механизмы межличностного восприятия: рефлексия, эмпатия, идентификация, аттракция.
7. Средства коммуникации.
8. Невербальные средства общения.
9. Организация как открытая система. Подсистемы организации.
10. Виды организационных структур. Типология организаций 4F.
11. Цель, миссия, стратегия, ключевые факторы успеха компании. Отделы, прибыль приносящие, и отделы, прибыль поглощающие. «Золотое сечение бизнеса».
12. Модели бизнес-процессов. Коммуникационные карты. Алгоритм составления должностной инструкции.
13. Типы корпоративной культуры. Управленческая решетка Моутона-Блейка.
14. Кадровая политика и управление персоналом организации. Структура (основные этапы) кадровой политики компании.
15. Методы диагностики профессиональных компетенций и личностных особенностей кандидата в ходе отборочного интервью (беседа, психологическое тестирование, case-тесты). Психолингвистический анализ речи: диагностика и анализ метапрограмм кандидата (тип референции, стремление/избегание, процесс/результат, процедуры/возможности, сходство/различие, позиционирование в рабочих отношениях, содержание/окружение, активность/рефлексивность). Комплексная типология метапрограмм (КТМ). Составление и анализ карты мотиваторов кандидата. Метод «три плюса, три минуса». Метод «Провокация». Проективные вопросы. Ситуационное интервью (case-интервью). Типы кейсов.
16. Мотивация персонала. «Теория страхов»: принципы репрессивного и гуманистического менеджмента. «Воронка мотивации». Теория Ф. Герцберга. «Кайдзен». Теория А. Маслоу – И. Кондо. Применение пирамиды иерархии потребностей А. Маслоу при проектировании системы мотивации. «Лестница рабочей мотивации» В. И. Герчикова («стажер», «патриот», «новатор», «профессионал», «хозяин», «люмпен».) Вариативность использования мотивационных факторов.
17. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Автономизация мотива.
18. Деньги как нематериальный мотиватор. Мотивация и проекция. Мотивация и ожидания. Мотивация и время. Мотивация и группа. Мотивация и корпоративная культура. Ситуации демотивации и пути их преодоления. Дополнительные источники мотивации. Мотивационные мероприятия.
19. Оценка персонала. Методы оценки (психологическое тестирование, ранжирование, профессиональные кейсы, оценка по компетенциям, Assessment-center, КРУ, управление по целям (МВО), триальная оценка, «360 градусов»).
20. Социально-психологическая адаптация сотрудника в системе кадровой политики и в структуре деятельности организационного психолога.
21. Цель и задачи социально-психологической адаптации.
22. Профессиональная адаптация, социализация, интеграция сотрудников.
23. Динамика процесса социально-психологической адаптации сотрудника в организации: первичная и вторичная адаптация.
24. Методы и методики оценки адаптивных возможностей индивида.
25. Диагностика трудностей и проблем в адаптации сотрудников.

26. Управление карьерой сотрудников и организация обучения персонала в структуре деятельности психолога в организации.
27. Основные направления работы по организации обучения сотрудников.
28. Определение качественной и количественной потребности в обучении.
29. Оценка эффективности обучения персонала в организации.
30. Диагностика в процессе управления карьерой сотрудников.
31. Формы и методы обучения персонала в организации. Внутреннее и внешнее обучение.
32. Классические теории обучения персонала в организации. Параметры классификаций концепций обучения.
33. Тренинг и кейс-стади – сходства и различия.
34. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.
35. Organization Development (OD) – как методология развития организации через развитие персонала.
36. OD как планируемый процесс изменений с использованием теорий и моделей поведенческих наук.
37. Групповая работа как метод обучения и развития персонала организации.
38. Формы и методы групповой работы в процессе обучения персонала организации.
39. Упражнения на групповую динамику и повышение мыслительной активности.
40. Система самосознания «организационного человека», механизмы и условия ее формирования по Р. Л. Кричевскому, Т. Шибутани, Р. Бернсу.
41. Система целеполагания и уровень притязаний человека в трудовой деятельности (А. Л. Свенцицкий, А. И. Китов).
42. Рабочая группа как разновидность малой социальной группы. Параметры группы: композиция, структура, групповые нормы и ценности, система санкций, групповая динамика.
43. Специфика организационного контекста. Проблема групповой сплоченности и командообразование.
44. Проблема оптимального социально-психологического климата в рабочей группе и организационного дистресса (Г. Селье, В. Зигерт, Л. Ланг).
45. Коррекционная работа руководителя с подчиненными (М. Аргайл, Р. Левинсон, М. Граф).

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 О. В. Синёва

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование и профилю подготовки Психологическое сопровождение личности в образовании.

Программа рассмотрена на заседании кафедры социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии

«28» марта 2025 г.

Протокол № 9

Зав. кафедрой



А. В. Глазков

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