

Рабочая программа дисциплины

Психология работы обслуживающего персонала

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Менеджмент в ресторанном и гостиничном бизнесе
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-8
Профессиональные	-	ПК-10

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.2.Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах
ПК-10	Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии (организации)	ПК 10.2. Оценивает эффективность профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала ПК 10.3. Применяет эффективные технологии и методики организации труда персонала

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-8		

ПК-8 Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	- современные теории и подходы профессионального развития персонала; - психологические аспекты повышения работоспособности в коллективе; - методы сбора и анализа информации в зависимости от профиля и специфики организации (производства); - особенности трудовой деятельности; - способы оптимизации психологического климата организации с учетом особенностей каждого ее члена и оптимизации интерактивных процессов внутри организации; - особенности трудовой деятельности;	- выявлять и корректировать проблемы психологического характера; - выявлять профессиональные риски в коллективе в различных видах трудовой деятельности; - учитывать социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат в организации, на удовлетворенность трудом; - оценивать ситуацию с целью профессионального развития персонала; - предупреждать отклонение в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах трудовой деятельности;	- теоретическими и практическими знаниями психологического анализа профессионального развития персонала; - способами совершенствования межличностного общения, преодоления стрессов, конфликтов с целью профессионального развития персонала; - методикой дифференцированной оценки психологической структуры труда с целью профессионального развития персонала.
	ПК-10		
ПК-10-Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии (организации)	- типы и группы профессий; - методы и методики профориентационной диагностики; - особенности профессионального самоопределения, на разных этапах профессионального становления личности; - значение психологического просвещения в выявлении склонности, устойчивости интереса к профессии.	- применять методы, способы, подходы, техники деятельности по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии; - оценивать ситуацию с целью обеспечения, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - анализировать и классифицировать риски снижения работоспособности, нарастания стресса, конфликтности и пр.	- техниками и приемами обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии; - методикой дифференцированной оценки работника с целью обеспечения, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на предприятие.

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части дисциплины по выбору, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Социальная психология», «Тайм-менеджмент», «Методы принятия управленческих решений», «Деловая этика», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Операционный менеджмент» и др.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический, организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Менеджмент в ресторанном и гостиничном бизнесе.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>			
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>	<i>Заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108		
Контактная работа:				
Занятия лекционного типа	14	8		
Занятия семинарского типа	14	8		
Промежуточная аттестация: экзамен	18	18		
Самостоятельная работа (СРС)	62	74		

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	2		4				10

2.	Современная концепция управления человеческими ресурсами	2		4				10
3.	Привлечение и подбор персонала	2		2				10
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	2		2				10
5.	Корпоративная культура	2		2				10
6.	Психологическое сопровождение персонала	4		4				12
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	14		14				62

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебны е заняти я	Практи ческие занятия	Семина ры	Лабора торные работы	Иные	
1.	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	1		1				12
2.	Современная концепция управления человеческими ресурсами	1		1				12
3.	Привлечение и подбор персонала	1		1				12
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	2		2				12
5	Корпоративная культура	1		1				12
6	Психологическое	2		2				14

	сопровождение персонала							
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	8		8				74

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практи ческие занятия	Семи нары	Лабора торные раб.	Иные занятия	
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
	Промежуточная аттестация							
	Итого							

6.1.4 Заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практи ческие занятия	Семи нары	Лабор аторн ые раб.	Иные занятия	
1.								
2.								
3.								
4.								

5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
	Промежуточная аттестация							
	Итого							

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	Трудовая деятельность в организации. Субъект труда и его структура. Личностная и социальная потребность в труде. Активность человека как субъекта труда. Успешность трудовой деятельности: социально-психологические факторы. Методы анализа и изучения трудовой деятельности. Методы изучения личности. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач.
2.	Современная концепция управления человеческими ресурсами	Теории общего управления. Этапы развития систем управления человеческими ресурсами. Классические школы управления. Принципы управления.
3.	Привлечение и подбор персонала	Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Оценка службы управления персоналом. Понятие и состав трудовых ресурсов. Место привлечения и подбора персонала в общей системе управления человеческими ресурсами. Процесс привлечения человеческих ресурсов. Правила составления резюме и его анализ Первичное собеседование Анкета кандидата на должность.
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	Мотивация трудовой деятельности: основные понятия. Роль ценностных представлений в структуре мотивации. Внешняя и внутренняя мотивация деятельности. Теории трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные теории. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации.
5.	Корпоративная культура	Корпоративная культура: сущность и особенности. Корпоративный кодекс. Стратегические цели и

		миссия компании. Корпоративные ценности. Традиции и ритуалы в организации.
6.	Психологическое сопровождение персонала	Понятие стресса и факторы, вызывающие стресс. Теории и модели профессионального стресса. Психологические аспекты стресса. Психофизиология стресса (Г. Селье). Виды профессионального стресса. Причины его возникновения и протекания. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности. Профилактика психологического стресса. Эмоциональное выгорание. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения. Удовлетворенность трудом. Организационные изменения и сопротивление персонала.

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	1. Смысловые и мотивационные аспекты субъекта трудовой деятельности. 2. Способности и профессионально-важные качества субъекта труда. 3. Профессиональный опыт субъекта труда. 4. Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы. 5. Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина. 6. Индивидуальный стиль деятельности и его формирование.
2.	Современная концепция управления человеческими ресурсами	1. Тенденция на рынке труда. 2. Демографический перелом. 3. Теория трилистника. 4. Портфельное поведение. 5. Школа Тейлора. 6. Принципы управления А. Файоля.
3.	Привлечение и подбор персонала	1. Методы количественной оценки трудовых ресурсов. 2. Сущность рынка труда и его виды. 3. Понятие и формы безработицы. 4. Понятие и особенности регулирования внутреннего рынка труда. 5. Государственное регулирование оплаты труда. 6. Формы проведения первичного собеседования. 7. Виды и формы анкетирования кандидатов на должность.
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	1. Теория потребностей Маслоу. 2. Мотивация достижений Мак-Клеланда. 3. Модель трудовой мотивации Хакмана и Олдхейма и др.

		4. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудачи. 5. Определение оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда. 6. Анализ и интерпретация результатов исследования с целью определения мотивационной направленности субъекта труда и характеристика его трудовой активности в зависимости от уровня мотивации достижения и оценки удовлетворенности потребностей.
5.	Корпоративная культура	1. Особенности корпоративной культуры 2. Понятие корпоративной культуры 3. Структура корпоративного кодекса 4. Проблема соотношения корпоративных целей и личных целей сотрудников
6.	Психологическое сопровождение персонала	1. Понятие стресса: сущность и особенности. 2. Причины организационного стресса. 3. Мероприятия по снижению стрессовых состояний сотрудников. 4. Понятие конфликта. 5. Виды и формы конфликта в организациях. 6. Проблема профилактики конфликтов.

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	Трудовая деятельность в организации. Субъект труда и его структура. Личностная и социальная потребность в труде. Активность человека как субъекта труда. Успешность трудовой деятельности: социально-психологические факторы. Методы анализа и изучения трудовой деятельности. Методы изучения личности. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач. Смысловые и мотивационные аспекты субъекта трудовой деятельности. Способности и профессионально-важные качества субъекта труда. Профессиональный опыт субъекта труда. Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы. Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина. Индивидуальный стиль деятельности и его формирование.
2.	Современная концепция управления человеческими ресурсами	Тенденция на рынке труда. Принципы управления А. Файоля. Школа человеческих отношений. Эксперименты Мэйо, хотторнские эксперименты. Выбор кадровой стратегии на основе анализа кадровой политики предприятия: активная, пассивная, реактивная, проактивная. Процесс и процедуры составления должностных инструкций на основе оргструктуры предприятия. Содержание

		должностных инструкций. Психологический портрет кандидата на должность.
3.	Привлечение и подбор персонала	Типы и группы профессий (по Е.А. Климову). Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиональная ориентация. Психологические основы профессиональной пригодности. Профессиональный отбор. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации). Психологические аспекты повышения работоспособности. Психологические аспекты организации рабочего места, режима труда и отдыха. Виды глубинного интервью. Интервью по компетенциям. Кейс-метод оценки потенциала кандидата. Психологическое тестирование личностных качеств кандидата. Тесты способностей. Профильное тестирование и оценка кандидата руководителем подразделения. Принятие решения по найму кандидата по критериям должности.
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	Мотивация трудовой деятельности: основные понятия. Роль ценностных представлений в структуре мотивации. Внешняя и внутренняя мотивация деятельности. Теории трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные теории. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации. Теория потребностей Маслоу. Мотивация достижений Мак-Клеланда. Модель трудовой мотивации Хакмана и Олдхейма и др. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудачи. Определение оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда. Анализ и интерпретация результатов исследования с целью определения мотивационной направленности субъекта труда и характеристика его трудовой активности в зависимости от уровня мотивации достижения и оценки удовлетворенности потребностей.
5.	Корпоративная культура	Виды организационных структур компании. Кадровая политика и ее особенности в период кризиса. Основные этапы организационного проектирования системы управления персоналом. Организационные изменения, управление организационными изменениями. Понятие команда. Особенности корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Корпоративный кодекс. Проблема соотношения корпоративных целей и личных целей сотрудников.
6.	Психологическое сопровождение персонала	Понятие стресса и факторы, вызывающие стресс. Теории и модели профессионального стресса. Психологические аспекты стресса. Психопатология стресса (Г. Селье). Виды профессионального стресса. Причины его

		возникновения и протекания. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности. Профилактика психологического стресса. Эмоциональное выгорание. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности. Профилактика психологического стресса. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения. Управление конфликтом. Повышение удовлетворенности персонала. Обеспечение кадровой стабильности персонала. Создание благоприятного психологического климата в коллективе. Сопровождение персонала в период организационных изменений.
--	--	--

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Современная концепция управления человеческими ресурсами	Опрос, проблемно-аналитическое задание, дискуссия, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Привлечение и подбор персонала	Опрос, информационный проект, дискуссия Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	Опрос, исследовательский проект, контрольная работа, диспут Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

5.	Корпоративная культура	Опрос, исследовательский проект, диспут Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Психологическое сопровождение персонала	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Тенденция на рынке труда.
2. Демографический перелом.
3. Теория трилистника.
4. Портфельное поведение.
5. Школа Тейлора.
6. Эксперименты Мэйо, хотторнские эксперименты.
7. Методы количественной оценки трудовых ресурсов.
8. Сущность рынка труда и его виды.
9. Понятие и формы безработицы.
10. Понятие и особенности регулирования внутреннего рынка труда.
11. Государственное регулирование оплаты труда.
12. Формы проведения первичного собеседования.
13. Виды и формы анкетирования кандидатов на должность.
14. Виды глубинного интервью.
15. Интервью по компетенциям.
16. Кейс-метод оценки потенциала кандидата.
17. Психологическое тестирование личностных качеств кандидата.
18. Профильное тестирование и оценка кандидата руководителем подразделения.
19. Принятие решения по найму кандидата по критериям должности.
20. Социальная адаптация.
21. Психологическая адаптация.
22. Сроки адаптации молодого сотрудника.
23. Требования к проведению испытательного срока.
24. Карьерный план: общий и индивидуальный.
25. Работа организационного психолога и менеджера по персоналу по психологическому сопровождению адаптанта.
26. Понятие мотивации труда.
27. Иерархия потребностей А. Маслоу.
28. Теория справедливости Дж. Эдамса.
29. Виды и формы мотивации труда.
30. Особенности корпоративной культуры.
31. Понятие корпоративной культуры.
32. Понятие стресса: сущность и особенности.
33. Причины организационного стресса.
34. Мероприятия по снижению стрессовых состояний сотрудников.
35. Понятие конфликта.
36. Виды и формы конфликта в организациях.
37. Управление конфликтом.
38. Обеспечение кадровой стабильности персонала.
39. Сопровождение персонала в период организационных изменений.

Типовые проблемно-аналитические задания

Проблемно-аналитическое задание:

1. Разработать и оформить профессиограмму сотрудника организации (по выбору).
2. Разработать психограмму сотрудника организации (по выбору).
3. Описать психологические характеристики конкретной профессиональной деятельности, совокупности психофизиологических и личностных качеств работника, важных для ее успешного осуществления.
4. Представить собственную позицию, справятся ли мужчины с гендерными стереотипами, если женщина станет занимать «мужские профессии»?
5. Дать аргументированное объяснение целесообразности самостоятельного накопления денег на пенсионное обеспечение себя в старости?

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Проблема соотношения корпоративных целей и личных целей сотрудников.
2. Проблема профилактики конфликтов.
3. Конкурсное испытание.
4. Наставничество.
5. Психофизиологическая адаптация обслуживающего персонала.
6. Мотивация и эффективность труда.
7. Структура корпоративного кодекса.
8. Повышение удовлетворенности персонала.
9. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.
10. Вознаграждение персонала.

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Условия труда обслуживающего персонала (профессиональная среда).
2. Принципы управления А. Файоля.
3. Школа человеческих отношений.
4. Теория потребностей Ф. Герцберга.
5. Теория мотивации Д. Мак-Клеланда.
6. Теория ожидания В. Врума.
7. Психологические аспекты организации рабочего места.
8. Основные разновидности объективных условий труда: физическая, социальная, организационная среда.
9. Система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций) и система прав как составляющие трудового поста.
10. Теории и модели профессионального стресса.
11. Психофизиология стресса (Г. Селье).

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Профессиональная пригодность как работника из разряда обслуживающего персонала.
2. Структура субъективных факторов профпригодности.
3. Роль ценностных представлений в структуре мотивации работников из разряда обслуживающего персонала.
4. Условия труда (профессиональная среда). Основные разновидности объективных

- условий труда: физическая, социальная, организационная среда.
5. Структура субъективных факторов профпригодности обслуживающего персонала.
 6. Проблема установления оптимального соответствия субъекта труда и требований трудового поста.
 7. Место психолога при оказании психологической помощи обслуживающему персоналу.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

1. Дайте сравнительную характеристику личностной и социальной потребности в труде обслуживающего персонала.
2. Покажите взаимосвязь активности человека как субъекта труда и успешности в его трудовой деятельности с учетом социально-психологических факторов.
3. Представьте психологический анализ профессиональной деятельности и особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач.
4. Каковы особенности психологического консультирования обслуживающего персонала.
5. Сравните характеристики внешней и внутренней мотивации деятельности обслуживающего персонала.
6. Раскройте психологические аспекты повышения работоспособности обслуживающего персонала.

Типовые тесты

1. Комплексная ситуационная модель регулирования поведения предложена:
Варианты ответов:
 1. Э. Шейном
 2. Э. Эриксоном
 3. М. Вебером
 4. К. Девисом
2. Согласно модели поведения человека в организации, выделяют:
 1. Преданного, приспособленца, оригинала, бунтаря
 2. Демократа, приспособленца, оригинала, бунтаря
 3. Преданного, приспособленца, бунтаря
 4. Преданного, оригинала, бунтаря
3. Согласно модели поведения человека в организации, дайте определение следующей характеристике работника: «Работник не разделяет ценности организации, но полностью следует нормам и формам поведения, принятым в организации. Однако он в любой момент может уволиться из организации или совершить действия, которые противоречат ее интересам. Это самый распространенный тип поведения среди персонала современных организаций».
 1. Преданный
 2. Приспособленец
 3. Оригинал
 4. Бунтарь
4. Основой власти в организации является:
 1. Добровольное подчинение
 2. Авторитет руководителя

3. Приказы и распоряжения руководства
4. Принуждение, ресурсы, добровольное подчинение

5. Согласно классификации моделей организационного поведения Дж. Ньюстром и К. Девиса, выделяют следующие модели:

1. Авторитарная, опеки, поддерживающая, коллективная
2. Авторитарная, опеки, поддерживающая, дружественная
3. Авторитарная, опеки, демократическая, коллективная
4. Авторитарная, попустительская, поддерживающая, коллективная

6. Что такое стресс?

- 1 Пограничное состояние.
- 2 Адаптационная реакция.
- 3 Болезнь.
- 4 Паталогическое развитие.
- 5 Норма.

7. Как соотносятся понятия утомления и усталости?

- 1 Утомление и усталость - синонимичные понятия.
- 2 Утомление - есть стадия развития усталости.
- 3 Усталость - самостоятельное психологическое состояние, физической основой которого является процесс утомления.
- 4 Утомление - есть функциональное состояние, а усталость - его субъективное выражение.

8. В чем различие понятий тревога и тревожность?

- 1 Тревога обусловлена ситуацией, а тревожность самой личностью.
- 2 Тревога - это эмоциональное состояние, тогда как тревожность - это свойство личности.
- 3 Тревога - это сигнал об опасности, а тревожность - это возникающее на этот сигнал состояние.
- 4 Тревога - есть субъективное выражение состояния тревожности.

9. Акмеологические инварианты профессионализма - это:

- 1 Врожденные задатки.
- 2 Некомпенсируемые качества и свойства профессионала.
- 3 Совокупность всех качеств и свойств личности, связанных с ее профессиональной деятельностью.
- 4 Требования к профессии.

10. Становление рефлексивной культуры профессионала предполагает:

- 1 Совершенствование коммуникативных умений.
- 2 Развитие способностей управлять поведением.
- 3 Овладение приемами самоанализа.
- 4 Формирование организаторских способностей.

11. Профессионализм деятельности определяется следующими показателями:

- 1 Согласованность целей и средств.
- 2 Отношение числа поощрений к числу наказаний.
- 3 Продолжительность рабочего дня.
- 4 Возможность карьеры.

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Тенденция на рынке труда дл работы обслуживающего персонала.
2. Методы количественной оценки трудовых ресурсов.
3. Сущность рынка труда и его виды.
4. Понятие и формы безработицы.
5. Государственное регулирование оплаты труда обслуживающего персонала.
6. Виды и формы анкетирования кандидатов на должность обслуживающего персонала.
7. Профильное тестирование и оценка кандидата руководителем подразделения.
8. Принятие решения по найму кандидата по критериям должности.
9. Требования к проведению испытательного срока.
10. Карьерный план: общий и индивидуальный.
11. Работа организационного психолога и менеджера по персоналу по психологическому сопровождению адаптанта.
12. Понятие мотивации труда.
13. Понятие стресса: сущность и особенности.
14. Причины организационного стресса.
15. Мероприятия по снижению стрессовых состояний сотрудников.
16. Понятие конфликта.
17. Виды и формы конфликта в организациях.
18. Управление конфликтом.
19. Обеспечение кадровой стабильности персонала.
20. Сопровождение персонала в период организационных изменений.

Типовые темы для курсовой работы представлены в приложении к РПД – в ФОС

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи

Типовые ситуационные задачи

Типовые тесты

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения,

выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов,

источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются

средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по

существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Мактамкулова, Г. А. Психология профессиональной деятельности : курс лекций / Г. А. Мактамкулова, И. П. Бунькова. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-863-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83187.html>
2. Суворова, Г. А. Психология деятельности : учебное пособие для студентов психологических и педагогических вузов / Г. А. Суворова. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 176 с. — ISBN 978-5-4486-0738-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88198.html>
3. Шадриков, В. Д. Психология деятельности человека / В. Д. Шадриков. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 464 с. — ISBN 978-5-9270-0261-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88402.html>

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений : учебник / Р. А. Абдурахманов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72456.html>
2. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. — 3-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 512 с. — ISBN 978-5-4486-0831-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88205.html>
3. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>
4. Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. — 2-е изд. — М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88379.html>
5. Журавлев, А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / А. Л. Журавлев. — М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 475 с. — ISBN 5-9270-0033-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88413.html>

8.3. Периодические издания

1. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия Педагогика и психология / : Московский городской педагогический университет ; учредитель и издатель Московский городской педагогический университет. – 2007 – . – Москва, 2007 – . – Ежекв. – ISSN 2076-9121. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/25613.html>
2. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова ; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – 2013 – . – Москва, 2013 – . – Выходит 6 раз в год. – ISSN 0137-0936. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/56877.html>
3. Вестник Пермского университета. Серия Философия. Психология. Социология / : Пермский государственный национальный исследовательский университет ; учредитель и издатель Пермский государственный национальный исследовательский университет. – 2010 – . – Пермь, 2010 – . – Ежекв. – ISSN 2078-7898. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/14220.html>
4. Вестник Российского нового университета. Серия Проблемы социально-гуманитарных и психологических наук / : Российский новый университет ; учредитель и издатель РосНоу. – 2003 – . – Москва, 2003 – . – Ежекв. – ISSN 1998-4618. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/21398.html>
5. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Психология и педагогика / : Российский университет дружбы народов ; учредитель и издатель Российский университет дружбы народов. – 2003 – . – Москва, 2003 – . – Ежекв. – ISSN 2313-1683. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/32606.html>.
6. Вестник Томского государственного педагогического университета. Серия Психология / : Томский государственный педагогический университет ; учредитель и издатель Томский государственный педагогический университет. – 1997 – . – Томск, 1997 – . – Ежемес. – ISSN 1609-624X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/12073.html>
7. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности / : ООО ЮНИТИ-ДАНА ; учредитель и издатель ЮНИТИ-ДАНА. – 2016 – . – Москва, 2016 – . – Ежекв. – ISSN 2346-8351. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/59949.html>
8. Национальный психологический журнал / : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова ; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – 2006 – . – Москва, 2006 – . – Ежекв. – ISSN 2079-6617. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/27429.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» : сайт. – Москва, 2006 – . – URL: <http://school-collection.edu.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks : сайт – Москва: ООО «Ай Пи Эр Медиа», 2010. – . – URL: <http://www.iprbookshop.ru/>
4. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачету с оценкой непосредственно перед ним.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета с оценкой рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету с оценкой должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета с оценкой.
3. Время непосредственно перед зачетом с оценкой лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На зачете с оценкой высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Интернет-браузер Internet Explorer (аналоги).
3. Офисный пакет Microsoft Office 2016.
4. Электронная библиотечная система IPR books www.iprbookshop.ru
5. Информационно-справочные системы Консультант Плюс.
6. Информационно-правовое обеспечение Гарант.
7. Автоматизированная система управления учебным заведением собственной разработки вуза.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютер,
2. монитор,
3. колонки,
4. настенный экран,
5. проектор
6. микрофон в большой аудитории,
7. пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;

- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.