

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Набережночелнинский институт (филиал)  
Отделение юридических и социальных наук



Утверждаю

Первый заместитель директора  
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*подписано электронно-цифровой подписью*

## Программа дисциплины

Психология управления персоналом Б1.В.ОД.5

Направление подготовки: 37.03.01 - Психология

Профиль подготовки: не предусмотрено

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

**Автор(ы):** Исмагилова Р.Р. , Хайруллин А.Г.

**Рецензент(ы):** Вазиева Альфия Рашитовна

### **СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Хайруллин А. Г.

Протокол заседания кафедры No \_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Учебно-методическая комиссия Высшей школы экономики и права (Отделение юридических и социальных наук) (Набережночелнинский институт (филиал)):

Протокол заседания УМК No \_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
  - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
  - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
  - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
  - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
  - 7.1. Основная литература
  - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. Исмагилова Р.Р. (Кафедра социально-гуманитарных наук, Отделение юридических и социальных наук), ReRlismagilova@kpfu.ru ; заведующий кафедрой, д.н. (профессор) Хайруллин А.Г. (Кафедра социально-гуманитарных наук, Отделение юридических и социальных наук), AGHajrullin@kpfu.ru

### **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

<b>Шифр компетенции</b>	<b>Расшифровка приобретаемой компетенции</b>
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-13	способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
ПК-14	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

Знать содержание кадровой политики современного предприятия, совокупность явлений, составляющих основу развития персонала в российской практике.

Знать содержание работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Должен уметь:

Уметь применять необходимые методики психодиагностики и техники по управлению и развитию персонала.

Должен владеть:

Владеть навыками психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Должен демонстрировать способность и готовность:

Способность и готовность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации психологического климата

### **2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования**

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ОД.5 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 37.03.01 "Психология (не предусмотрено)" и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 3, 4 курсах в 6, 7 семестрах.

### **3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных(ые) единиц(ы) на 288 часа(ов).

Контактная работа - 100 часа(ов), в том числе лекции - 34 часа(ов), практические занятия - 66 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 116 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 6 семестре; экзамен в 7 семестре.

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

##### 4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Содержание и специфика.	6	2	2	0	10
2.	Тема 2. Основные периоды развития менеджмента как научной дисциплины.	6	2	2	0	10
3.	Тема 3. Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России.	6	2	2	0	10
4.	Тема 4. Персонал как главное достояние организации. Содержание кадровой политики современного предприятия. Документация кадрового психолога.	6	2	14	0	10
5.	Тема 5. Технология профессионально психологического отбора.	6	4	14	0	20
6.	Тема 6. Адаптация персонала.	6	4	14	0	20
7.	Тема 7. Мотивирование и стимулирование персонала	7	4	2	0	6
8.	Тема 8. Психология организационной культуры предприятия. Межличностные конфликты в организации.	7	2	2	0	6
9.	Тема 9. Психологические аспекты маркетинга.	7	2	2	0	8
10.	Тема 10. Теории лидерства и стили руководства. Психодиагностика в работе с персоналом.	7	4	4	0	8
11.	Тема 11. Психологическая подготовка персонала. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Игровые интерактивные методы подготовки персонала.	7	6	8	0	8
	Итого		34	66	0	116

##### 4.2 Содержание дисциплины

###### Тема 1. Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Содержание и специфика.

Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса.

Объект и предмет управления как науки. Основные задачи управления персоналом. Проблемы управления и менеджмента в психологической науке. Факторы, подлежащие прогнозированию при управлении организацией.

Психологическая подсистема предприятия и функции менеджмента

###### Тема 2. Основные периоды развития менеджмента как научной дисциплины.

История изменения отношения к персоналу в процессе эволюции менеджмента. Школа научного управления Ф.Тейлора. Классическая (административная) школа управления А.Файоля. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Новая школа. История возникновения управления персоналом в России.

Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России.

###### Тема 3. Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России.

Психология Российского общества и экономика. Психологические аспекты современного развития России и рыночной экономики. Менталитет российского народа, история и традиции российского предпринимательства. Социокультурные особенности и их влияние на практику менеджмента. Краткое сопоставление различных социокультурных подходов к управлению трудовым коллективом.

#### **Тема 4. Персонал как главное достояние организации. Содержание кадровой политики современного предприятия. Документация кадрового психолога.**

Человек как субъект труда и объект научного познания. Персонал как источник экономического роста предприятия. Хоторнские исследования. Теория "человеческого капитала". Содержание кадровой политики современного предприятия. Функциональные обязанности менеджера по персоналу. Основные составляющие кадровой политики. Основные модели кадрового менеджмента. Психологическое обеспечение кадровой политики организации. Современная ситуация в сфере управления персоналом на российских предприятиях. Документация кадрового психолога. Образование. Медицина. Предприятия. Нормативная. Организационная. Специальная. Методическая.

#### **Тема 5. Технология профессионально психологического отбора.**

Технология выявления профессионально важных качеств. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионально психологического отбора. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности. Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации.

#### **Тема 6. Адаптация персонала.**

Понятие "адаптация работника к организации". Факторы процесса адаптации. Профессиональная адаптация. Социальная адаптация. Механизм управления адаптацией новых работников в организации. Средства управления процессом адаптации работников в организации. Особенности организации к адаптации молодых и более старших работников.

#### **Тема 7. Мотивирование и стимулирование персонала**

Мотивационная сфера личности и ее строение. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Система мотивации труда в организационной структуре предприятия. Стимулирование персонала. Основные виды стимулирования персонала в организации. Основные формы оплаты труда. Система оплаты труда.

#### **Тема 8. Психология организационной культуры предприятия. Межличностные конфликты в организации.**

Культура организационного поведения работника и ее условия. Психологическая культура организации труда. Этика отношений и формирование нравственного коллектива. Корпоративная культура предпринимательства и менеджмента. Межличностный конфликт как социально - психологический феномен. Природа межличностных конфликтов. Пути предупреждения и преодоления межличностных конфликтов.

#### **Тема 9. Психологические аспекты маркетинга.**

Психологические аспекты маркетинга. Внутрифирмовый маркетинговый менеджмент. Публич рилейшнз как деятельность, направленная на установление связей в обществе. Имиджеологический аспект PR - деятельности. Виды, функции и целевая направленность рекламы. Психологическое воздействие рекламы на потребителей различных социальных групп. Технологии воздействия.

#### **Тема 10. Теории лидерства и стили руководства. Психодиагностика в работе с персоналом.**

Образ руководителя как составляющая единого стиля организации. Основные подходы к трактовке роли руководителя организации и его стиля взаимодействия с персоналом. Теория X. Теория Y.

Руководство и лидерство. Стили руководства: бюрократический, авторитарный, поддерживающий, коллегиальный, ориентированный на достижения.

#### **Тема 11. Психологическая подготовка персонала. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Игровые интерактивные методы подготовки персонала.**

Методы психологической диагностики. Наблюдение. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения. Интервью. Интервью по выбору профессии. Интервью с претендентом в процессе трудоустройства. Интервью с сотрудником организации.

Интеллектуальные тесты. Общая характеристика интеллекта. Тест Вандерлика.

Проективные тесты. Общая характеристика проективных методов. Цветовой тест

Люше-ра. Методика цветowych метафор. Методика рисуночных метафор "Жизненный путь".

Анкеты. Анкета Голланда. Анкета "Ориентация". Анкета самооценки типа личности.

Профессионально-психологическая подготовка. Виды подготовки. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Технология организации и ведения тренинга. Дискуссия как основной метод тренинга. Виды. Формы. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии. Метод Кейсов. Структура кейса. Принципы и этапы разработки кейсов. Дебаты.

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Бесплатная электронная Интернет библиотека - <http://psybook.newmail.ru/>

ЭБС Знаниум - ZNANIUM.COM

ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
<b>Семестр 6</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Контрольная работа	ПК-13, ОК-6, ПК-14	5. Технология профессионально психологического отбора.
2	Тестирование	ПК-13, ОК-6, ПК-14	5. Технология профессионально психологического отбора. 6. Адаптация персонала.
3	Лабораторные работы	ПК-14, ПК-13, ОК-6	5. Технология профессионально психологического отбора. 6. Адаптация персонала.
	<b>Экзамен</b>	ОК-6, ПК-13, ПК-14	
<b>Семестр 7</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Лабораторные работы	ПК-14, ПК-13, ОК-6	11. Психологическая подготовка персонала. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Игровые интерактивные методы подготовки персонала.

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
2	Тестирование	ПК-14 , ОК-6 , ПК-13	7. Мотивирование и стимулирование персонала 8. Психология организационной культуры предприятия. Межличностные конфликты в организации. 10. Теории лидерства и стили руководства. Психодиагностика в работе с персоналом.
3	Контрольная работа	ПК-14 , ПК-13 , ОК-6	8. Психология организационной культуры предприятия. Межличностные конфликты в организации. 11. Психологическая подготовка персонала. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Игровые интерактивные методы подготовки персонала.
	<b>Экзамен</b>	ОК-6, ПК-13, ПК-14	

## 6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Семестр 6</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Проявлен хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Проявлен удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Проявлен неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Лабораторные работы	Оборудование и методы использованы правильно. Проявлена теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения полностью освоены. Результат лабораторной работы полностью соответствует её целям.	Оборудование и методы использованы в основном правильно. Проявлена хорошая теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения в основном освоены. Результат лабораторной работы в основном соответствует её целям.	Оборудование и методы частично использованы правильно. Проявлена удовлетворительная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения частично освоены. Результат лабораторной работы частично соответствует её целям.	Оборудование и методы использованы неправильно. Проявлена неудовлетворительная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения не освоены. Результат лабораторной работы не соответствует её целям.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Экзамен</b>	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	
<b>Семестр 7</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Лабораторные работы	Оборудование и методы использованы правильно. Проявлена превосходная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения полностью освоены. Результат лабораторной работы полностью соответствует её целям.	Оборудование и методы использованы в основном правильно. Проявлена хорошая теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения в основном освоены. Результат лабораторной работы в основном соответствует её целям.	Оборудование и методы частично использованы правильно. Проявлена удовлетворительная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения частично освоены. Результат лабораторной работы частично соответствует её целям.	Оборудование и методы использованы неправильно. Проявлена неудовлетворительная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения не освоены. Результат лабораторной работы не соответствует её целям.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3



Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Экзамен</b>	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

**6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Семестр 6**

**Текущий контроль**

**1. Контрольная работа**

Тема 5

- 1.Технология выявления профессионально важных качеств.
2. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач про-фессионально психологического отбора.
- 3.Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психо-логической пригодности.
- 4.Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации
5. Наблюдение. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения
6. Интервью. Интервью по выбору профессии. Интервью с претендентом в процессе трудоустройства. Интервью с сотрудником организации.
7. Интеллектуальные тесты. Общая характеристика интеллекта. Тест Вандерлика. Проективные тесты. Общая характеристика проективных методов. Цветовой тест Люше-ра. Методика цветowych метафор. Методика рисуночных метафор ?Жизненный путь?.
8. Анкеты. Анкета Голланда. Анкета ?Ориентация?. Анкета самооценки типа личности.

**2. Тестирование**

Темы 5, 6

Мотивация личности и карьера

1. Определение мотивации в работе.
2. Диагностика мотивационной структуры личности
3. Оценка удовлетворенности работой
4. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху (Т.Элерс)

5. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т.Элерс

6. Якоря карьеры. Адаптация В.А. Чикер

Личность и группа

1. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю.Шальто)

2. Определение психологического климата в организации

3. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе

4. Исследование предпочтений в командной работе

### **3. Лабораторные работы**

Темы 5, 6

1. Тренинг командообразования

2. Тренинг преодоления конфликтов

3. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии

4. Тренинг презентации товара

5. Тренинг продаж и работа с клиентами

6. НЛП-тренинг

7. Тайм-менеджмент

8. Мотивационный тренинг

9. Тренинг личностного роста

10. Тренинг управления эмоциями

### **Экзамен**

Вопросы к экзамену:

1. Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. Объект и предмет управления как науки.

2. Виды, функции и целевая направленность рекламы.

3. Основные задачи управления персоналом.

4. Психологическое воздействие рекламы на потребителей различных социальных групп. Технологии воздействия.

5. Проблемы управления и менеджмента в психологической науке. Факторы, подлежащие прогнозированию при управлении организацией.

6. Образ руководителя как составляющая единого стиля организации. Основные подходы к трактовке роли руководителя организации и его стиля взаимодействия с персоналом.

7. История изменения отношения к персоналу в процессе эволюции менеджмента. Школа научного управления Ф.Тейлора. Классическая (административная) школа управления А.Файоля.

8. Стили руководства: бюрократический, авторитарный, поддерживающий, коллегиальный, ориентированный на достижения.

9. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Новая школа.

10. Межличностный конфликт как социально-психологический феномен. Пути предупреждения и преодоления межличностных конфликтов.

11. История возникновения управления персоналом в России.

12. Наблюдение. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения.

13. Психология Российского общества и экономика. Психологические аспекты современного развития России и рыночной экономики.

14. Интервью. Интервью по выбору профессии. Интервью с претендентом в процессе трудоустройства. Интервью с сотрудником организации.

15. Менталитет российского народа, история и традиции российского предпринимательства.

16. Общая характеристика интеллекта. Интеллектуальные тесты. Тест Вандерлика.

17. Социокультурные особенности и их влияние на практику менеджмента. Различные социокультурные подходы к управлению трудовым коллективом.

18. Проективные тесты. Общая характеристика проективных методов. Цветовой тест Люшера. Методика цветowych метафор. Методика рисуночных метафор ?Жизненный путь?.

19. Человек как субъект труда и объект научного познания. Персонал как источник экономического роста предприятия.

20. Анкеты. Анкета Голланда. Анкета ?Ориентация?. Анкета самооценки типа личности.

### **Семестр 7**

#### **Текущий контроль**

##### **1. Лабораторные работы**

Тема 11

1. Тренинг групповой сплоченности.

2. Тренинг на развитие стрессоустойчивости.

3. Тренинг на развитие жизнестойкости и оптимизма.

4. Тренинг позитивного мышления.

5. Тренинг креативности.
6. Тренинг на развитие профессионального мышления профессионала.
7. Тренинг на развитие жизненных целей.
8. Тренинг разработки целей.
9. Любая тема бизнес-тренинга
10. Стресс-менеджмент

## **2. Тестирование**

Темы 7, 8, 10

Личность и общение

1. Методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко
2. Методика КОС-1
3. Методика КОС-2

Личность и конфликты

1. Тест ?Оценка уровня конфликтности личности?
2. ?Каков ваш стиль разрешения конфликтных ситуаций??
3. Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведе-нию (К.Томас. Адаптация Н.В. Гришина)

Личность и стресс

1. Тест? Стрессоустойчивость человека?
2. Тест? Самооценка стрессоустойчивости личности?
3. Методика ? Самооценка актуального стрессового состояния?

Личность сотрудника

1. Методика ? Выявление стиля саморегуляции деятельности? ( Г.С. Прыгин)
2. Методика ? ДДО? (Е.А.Климов)
3. Методика выявления профессиональных типов личности (Д.Голланд)
4. Тест ? Самооценка? ( Н.М.Пейсахов)

Тест ?САТ? (Э.Шостром. Адаптация Е.А. Алешиной, Л.Я.Гозман, Е.М. Дубовицкая)

## **3. Контрольная работа**

Темы 8, 11

- 1.Профессионально-психологическая подготовка. Виды подготовки.
  2. Технология организации и ведения тренинга.
  3. Дискуссия как основной метод тренинга. Виды. Формы. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии.
  4. Метод Кейсов. Структура кейса. Принципы и этапы разработки кейсов.
  5. Дебаты как метод работы с персоналом.
- Деловая игра. Характеристика. Принципы. Модификации. Структура.
2. Ролевая игра. Структура ролевой игры.
  - 3 Проигрывание реальных ситуаций.
  - 4.Кратковременные ротации.
  - 5.Мастерская как метод обучения персонала.

## **Экзамен**

Вопросы к экзамену:

- 1.Содержание кадровой политики современного предприятия. Функциональные обязанности менеджера по персоналу. Основные составляющие кадровой политики.
- 2.Профессионально-психологическая подготовка. Виды подготовки.
- 3.Основные модели кадрового менеджмента. Психологическое обеспечение кадровой политики организации. Современная ситуация в сфере управления персоналом на российских предприятиях.
- 4.Технология организации и ведения тренинга.
- 5.Технология выявления профессионально важных качеств.
- 6.Дискуссия как основной метод тренинга. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии.
- 7.Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионально психологического отбора.
- 8.Метод Кейсов. Структура кейса. Принципы и этапы разработки кейсов.
- 9.Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности. Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации.
- 10.Дебаты как метод работы с персоналом.
- 11.Профессиональная адаптация. Социальная адаптация.

12. Деловая игра. Характеристика. Принципы. Модификации. Структура.
13. Механизм управления адаптацией новых работников в организации. Особенности организации к адаптации молодых и более старших работников.
14. Ролевая игра. Структура ролевой игры.
15. Мотивационная сфера личности и ее строение. Содержательные теории мотивации. 16. Процессуальные теории мотивации.
17. Проигрывание реальных ситуаций.
18. Система мотивации труда в организационной структуре предприятия.
19. Кратковременные ротации
20. Основные формы оплаты труда. Система оплаты труда.
21. Мастерская как метод обучения персонала.
22. Стимулирование персонала. Основные виды стимулирования персонала в организации.
23. Технология выявления профессионально важных качеств.
24. Культура организационного поведения работника и ее условия. Психологическая культура организации труда.
25. Технология организации и ведения тренинга.
26. Этика отношений и формирование нравственного коллектива.
27. Дискуссия как основной метод тренинга. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии.
28. Корпоративная культура предпринимательства и менеджмента.
29. Деловая игра. Характеристика. Принципы. Модификации. Структура.
30. Паблик рилейшнз как деятельность, направленная на установление связей в обществе. Имиджеологический аспект PR ? деятельность.
31. Ролевая игра. Структура ролевой игры.

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

<b>Форма контроля</b>	<b>Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</b>	<b>Этап</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>Семестр 6</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	1	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	20
Лабораторные работы	В аудитории, оснащённой соответствующим оборудованием, обучающиеся проводят учебные эксперименты и тренируются в применении практико-ориентированных технологий. Оцениваются знание материала и умение применять его на практике, умения и навыки по работе с оборудованием в соответствующей предметной области.	3	20

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
<b>Экзамен</b>	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50
<b>Семестр 7</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Лабораторные работы	В аудитории, оснащённой соответствующим оборудованием, обучающиеся проводят учебные эксперименты и тренируются в применении практико-ориентированных технологий. Оцениваются знание материала и умение применять его на практике, умения и навыки по работе с оборудованием в соответствующей предметной области.	1	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	20
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	20
<b>Экзамен</b>	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

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

### 7.1 Основная литература:

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Психология', 'Менеджмент организации', 'Управление персоналом' / Г.Х. Бакирова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - (Серия 'Magister'). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028567>

2. Столяренко А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Менеджмент организаций', 'Управление персоналом' и 'Психология' / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 455 с. - ISBN 978-5-238-02136-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028561>

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ, 2017. - 560 с. - ISBN 978-5-238-00290-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028879>

### 7.2. Дополнительная литература:

1. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика [Электронный ресурс] / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. - ISBN 978-5-9268-0849-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/536760>

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Управление персоналом', 'Менеджмент организации' / Т.Ю. Базаров. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01500-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028830>

3. Ричи Ш. Управление мотивацией [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Управление персоналом', 'Менеджмент организации', 'Психология' / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. [Е.Э. Лалаян] ; под ред. Е.А. Климова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 399 с. - (Серия 'Зарубежный учебник'). - ISBN 978-5-238-01510-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028829>

#### 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Бесплатная электронная Интернет библиотека - <http://psybook.newmail.ru/>

ЭБС Знаниум - ZNANIUM.COM

ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>

#### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	лекции, во время которых студенты получают представления об общих закономерностях психических явлений. Основная цель - формирование системного, творческого мышления у студентов. Лекции проводятся с включением дополнительных элементов: презентации по дисциплине, мультимедиа материалы, видео-лекции, материалы справочного характера и нормативные документы, глоссарий, технические и программные средства обеспечения дисциплины;
практические занятия	Работа на практических занятиях предполагает активное участие в осуждении выдвинутых в рамках тем вопросов. Для подготовки к занятиям рекомендуется обращать внимание на проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторам могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.
самостоятельная работа	индивидуальная самостоятельная работа связана с повторением и закреплением материала, конспектированием глав из монографий для более глубокого усвоением изучаемого материала и его применения на практике, развитию творческих способностей и развитию компетенций: 1. предварительное ознакомление с программой курса перед лекцией; 2. изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой; 3. работа с дополнительной учебной, научной и справочной литературой по отдельным темам учебной дисциплины;
контрольная работа	Контрольная работа - это краткое изложение содержания прочитанной литературы по той или иной теме, представление итогов изучения научной проблемы на основе обзора небольшого количества источников. Контрольная работа несет определенную совокупность информации, но в ней может содержаться анализ и критика соответствующих научных теорий, концепций, взглядов. Чаще всего предлагаются тематические контрольные работы, направленные на раскрытие определенного раздела того или иного курса психологии. Здесь студенту необходимо продемонстрировать в результате подготовки контрольной работы свое видение рассматриваемого вопроса. Объем работы может варьироваться до 15-20 страниц Введение и заключение к работе не должно превышать 2 страниц соответственно. Список использованной литературы предполагает рассмотрение 5-7 источников за последние 5 лет. Труды ученых-классиков -любой год издания. Перед изложением содержания теоретического вопроса необходимо составить план, который должен отражать основные структурные элементы темы. В заключении необходимо сформулировать выводы, подвести общий итог. В конце работы приводится список использованных источников. овладел учебным материалом.
тестирование	Тесты - это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. Готовясь к тестированию студент должен проработать информационный материал по дисциплине. Приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочитать вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выбрать правильный (их может быть несколько). На отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам; г) в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении

Вид работ	Методические рекомендации
лабораторные работы	Лабораторное занятие - это основной вид учебных занятий, направленный на экспериментальное подтверждение теоретических положений. В процессе лабораторного занятия учащиеся выполняют одну или несколько лабораторных работ (заданий) под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала. Выполнение лабораторных работ направлено на: обобщение, систематизацию, углубление теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины; формирование умений применять полученные знания в практической деятельности;  развитие аналитических, проектировочных, конструктивных умений;  выработку самостоятельности, ответственности и творческой инициативы.
экзамен	При подготовке к экзамену необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на семинарах и практических занятиях в течение семестра. При этом полезно делать хотя бы самые краткие выписки и заметки. Работу над темой можно считать завершенной, если вы провели тесты, оформили лабораторные работы, дали определение понятий по изучаемой теме и ответили на все контрольные вопросы

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

Освоение дисциплины "Психология управления персоналом" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.

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

Освоение дисциплины "Психология управления персоналом" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

## **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 37.03.01 "Психология" и профилю подготовки не предусмотрено .