

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.05.2024 12:25:11
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
Удостоверение государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

_____ Замолоцких Е.Г.

« 30 » января 2023 г.

Факультет психологии

Рабочая программа учебной дисциплины

Психология карьеры

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) программы "Консультативная психология"

Квалификация (степень) выпускника:

Магистр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная

Составитель программы:

Небродовская-Мазур Е.Ю., зав. кафедрой консультативной психологии

Москва 2023

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Психология карьеры» являются: обобщить опыт науки и практики управления персоналом и оказать помощь студентам в получении систематизированных знаний по следующим направлениям: система управления персоналом, ее сущность, цели и задачи; кадровая политика предприятия; кадровое планирование, формирование и развитие персонала; основы управления трудовым коллективом, овладеть современными методиками управления персоналом.

Задачи дисциплины: усвоение обучающимися основных психологических понятий, связанных с процессом управления персоналом; формирование общего представления о возможностях психологии как науки о человеке; усвоение основных принципов и методов психологии управления персоналом; усвоение специфики объекта и предмета психологии управления персоналом; усвоение общих характеристик и исторического контекста возникновения основ психологии управления персоналом.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина «Психология карьеры» относится к Блоку 1, обязательные Дисциплины (модули) вариативной части, индекс дисциплины Б1.В.04.

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

1. Психология карьеры

(наименование предшествующей дисциплины РУП)

Знания: особенностей развития, социализации, образовательной и профессиональной деятельности людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях

Умения: анализировать психологические проблемы, возникающие в процессе социализации, образовательной и профессиональной деятельности людей с ограниченными возможностями.

Навыками: реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, с целью гармонизации их психического функционирования.

2. Организационная психология

(наименование предшествующей дисциплины РУП)

Знать: правила проведения стандартного прикладного исследования в определенной области психологии, дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека.

Уметь: самостоятельно использовать дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ

Навыки: владения дидактическими приёмами при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека.

Наименования последующих учебных дисциплин:

1. Психология ведения переговоров

(наименование последующих дисциплин РУП)

Знать: достаточное по содержанию, грамотное по языку и аргументированное изложение вопросов, применительно к основным и дополнительным вопросам

Умения: анализировать и обобщать информацию, сопоставлять различные концепции и подходы к пониманию психологических феноменов и процессов

Навыки: владения умением аргументированно представлять психологическую информацию, логически ее выстраивать.

В том числе:									
лекции (Л)		16						16	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия		50						50	
лабораторные работы (ЛР) (лабораторный практикум) (ЛП)									
Контроль самостоятельно работы (КСР):									
Самостоятельная работа (всего):		78						78	
Экзамен (при наличии):		36						36	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	180						180	
	Зач. ед.:	5						5	
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)		ТК1, ТК2 (тестирование) К/Р						ТК1, ТК2 К/Р	
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет, зачет с оценкой)		Э						Э	

4.3 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации									
1	7	Тема 1. Человеческий капитал в управлении персоналом организации. Человеческий капитал в управлении персоналом. Соотношение основных понятий «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами» (УЧР); «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала». Анализ концепций управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические, социологические, психологические. Функции управления персоналом. Понятие экономической, социальной и деловой эффективности персонала.	2		4		7	10	
2	7	Тема 2. Психологические основы управления персоналом. Этические принципы и правила работы психолога в организации. Основные виды деятельности: психолого-просветительская, диагностическая,			4		7	10	

		управленческое консультирование, индивидуальное консультирование. Воздейственная практика психолога в управлении человеческими ресурсами: развитие персонала и организации, коррекционная работа, обучение как форма повышения квалификации персонала, тренинг персонала.						
Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала								
3	7	Тема 3. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию Понятие и структура кадрового планирования. Определение потребности в персонале организации. Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Отбор как кадровая технология. Структура и условия отбора. Основные функции и принципы отбора и способы замещения должностей. Методы отбора. Отборочное собеседование, психодиагностика профессионально-важных качеств личности.	2	2	8	16		
4	7	Тема 4. Управление адаптационным процессом персонала в организации Процесс адаптации персонала; разделение понятий адаптации и адаптивности человека. Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация. Субъективные и объективные показатели адаптации. Динамический аспект адаптации персонала. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.		4	7	12		
5	7	Тема 5. Аттестация персонала организации Понятие оценки и аттестации персонала (оценка соответствия занимаемой должности). Оценка потенциала работника. Оценка индивидуального вклада. Виды оценок. Основные критерии аттестации персонала. Цели и задачи аттестации. Методы проведения аттестации: рейтинговый, сравнительный, письменный, поведенческие рейтинговые шкалы, управление по целям. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. Анализ результатов аттестации. Проблемы аттестации руководителей производственных коллективов; ее цели и задачи. Методы, применяемые для аттестации руководителей: количественные, качественные, комбинированные. Критерии оценки руководителя. Психологические проблемы аттестации руководителей. Проверка подготовки курсовой работы.		4	7	12		
6	7	Тема 6. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала	2	6	7	15		TK1

		<p>Психологическое обеспечение управления карьерой. Понятие карьеры, типы карьеры, условия карьеры, планирование карьеры. Особенности составления акмеограммы для резервиста. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника.</p> <p>Психологические особенности работы с резервом руководителей. Понятие кадрового резерва (КР), типы КР, принципы формирования КР, источники и условия формирования КР. Основные направления работы менеджера по персоналу с КР. Этапы отбора резервистов. Технология оценки КР: создание экспертных групп, критерии оценки кандидатов. Психологическое обеспечение обучения кандидатов КР: базовое, квалификационное и должностное обучение. Формы обучения кандидатов КР.</p>						
7	7	<p>Тема 7. Обучение персонала как основа успешной работы организации</p> <p>Роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия. Основные концепции обучения кадров. Виды обучения персонала. Задачи внутрифирменного обучения персонала: стратегические, исследовательские, методические и организационные. Приемы и методы определения потребности персонала в обучении. Требования к подбору преподавателя для обучения персонала. Принципы эффективного обучения: обратной связи, практической отработки знаний и навыков, переноса навыков на рабочие условия, востребованности результатов обучения, формирования мотивации к обучению, учета наличного уровня знаний и навыков. Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение. Критерии оценки эффективности учебных программ.</p>	2	4	7	12		

8	7	<p>Тема 8. Формирование коллективного субъекта деятельности</p> <p>Особенности группового поведения работников. Понятие рабочей группы. Первичные и вторичные рабочие группы. Соотношение основных понятий: «рабочая группа», «команда», «коллектив», «комитет», «производственные группы».</p> <p>Особенности группового поведения работников. Первичные и вторичные рабочие группы. Методы формирования команд. Формирование групповой сплоченности и психологической совместимости: понятие, признаки, критерии. Механизмы и уровни психологической совместимости в группе. Феномен группового мышления и группового давления сплоченных коллективов. Критерии работоспособности групп.</p>	2	4	7	12	
9	7	<p>Тема 9. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации</p> <p>Система мотивации и стимулирования персонала. Понятие мотива и мотивации труда работников. Мотивы трудовой деятельности персонала. Способы мотивации персонала: нормативная и принудительная мотивация, стимулирование. Механизмы мотивации. Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы, статусные отличия. Понятие удовлетворенности трудом. Формы и методы поощрения персонала. Правила и принципы материального поощрения работников. Классические теории мотивации труда работников.</p>	2	6	7	15	

10	7	<p>Тема 10. Управление конфликтами в организации</p> <p>Понятие конфликт. Функции производственного конфликта. Виды производственных конфликтов. Причины конфликтов. Противоречия, порождающие организационные конфликты. Стратегии конфликтного взаимодействия: сотрудничество, приспособление, игнорирование, компромисс, директивное утверждение, противоборство. Конфликтность организационной структуры. Конфликтность инновации. Классификация производственных конфликтов. Личностные, вертикальные и горизонтальные конфликты. Групповые и межгрупповые особенности протекания конфликтов. Моббинг. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Техники и технологии управления конфликтами. Урегулирование конфликта: медиация, объективация, участие третьей стороны. Деятельность психолога по урегулированию конфликтов. Формы работы по урегулированию конфликтов. Проверка подготовки курсовой работы.</p>	2		6		7	15	
11	7	<p>Тема 11. Профессиональные деформации персонала</p> <p>Понятие профессионального стресса. Динамика и стадии формирования стресса (стадия тревоги, адаптации, истощения). Внешние и внутренние факторы стрессоустойчивости персонала. Функции стресса: стимулирующая и разрушительная. Формы стресса: управленческий стресс («невроз руководителя»), эмоциональный стресс и коммуникативный стресс. Приемы оптимизации стрессового состояния.</p> <p>Профессиональное выгорание (ПВ). Основные причины, закономерности и симптомы ПВ персонала. Группы риска работников, склонных к ПВ. Феномен профессионального выгорания организаций. Основные причины и симптомы ПВ организаций. Профилактика ПВ. Понятие профессиональной деструкции (ПД) личности; симптомы ПД. Предпосылки развития ПД. Основные группы ПД: объективные, субъективные и объективно-субъективные деструкции. Профессиональные деструкции как фактор развития профессиональной деформации личности. Понятие профессиональной деформации личности. Уровни профессиональных деформаций профессий типа «человек – человек». «Ансамбль» профессиональных деформаций личности работника</p>	2		6		7	15	ТК2, курсовая работа
ВСЕГО:			16		50		78	144	Экзамен

4.4 Лабораторные работы / практические занятия

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование лабораторных работ / практических занятий	Всего часов
1	2	3	4	5
1.	7	Тема 1. Человеческий капитал в управлении персоналом организации.	ПЗ.1 Концепция управления персоналом. Структура и кадровый состав отдела службы управления персоналом организации и консалтинговой фирмы. Основные виды деятельности психолога отдела службы управления персоналом. Определение стратегического направления в работе с персоналом на основе анализа служебного поведения	4
2.	7	Тема 2. Психологические основы управления персоналом	ПЗ.2 Основные виды деятельности психолога Принципы психологического обеспечения УЧР: научности, гуманности, социальной равноценности всех видов труда, индивидуального подхода в работе с персоналом, системности, комплексности, последовательности, минимизации психологического вмешательства.	4
3.	7	Тема 3. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию	ПЗ 3 Методы отбора и подбора персонала. Отбор и подбор: различия и значение в общей системе управления персоналом. Популярные и эффективные методы отбора и подбора персонала. Анкетирование как первичный этап отбора. Правила составления и анализ анкет. ПЗ 4 Организация процесса отбора Отбор как кадровая технология. Анкетирование как первичный этап отбора. Правила составления и анализ анкет. ПЗ 5 Деловая игра «Набор и отбор персонала» <i>Составление резюме. Основные правила составления резюме. «Краткий ориентировочный тест» (авторы: В.Н.Бузин, Э.Ф.Вандерлик). Деловая игра «Набор и отбор персонала»</i>	2
4.	7	Тема 4. Управление адаптационным процессом персонала в организации	ПЗ 6.Виды адаптации персонала. Показатели адаптации персонала. Оптимизация технологии адаптации и повышения уровня лояльности и управляемости. ПЗ 7 Субъективные и объективные показатели адаптации. Динамический аспект адаптации персонала. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации	4
5.	7	Тема 5. Аттестация персонала организации	ПЗ 8. Приоритеты аттестации. Цели, задачи, принципы аттестации Методы аттестации. Управление аттестацией ПЗ 9. Проблемы аттестации руководителей Проблемы аттестации руководителей производственных коллективов; ее цели и задачи. Методы, применяемые для аттестации руководителей: количественные, качественные, комбинированные. Проверка подготовки курсовой работы.	4
6.	7	Тема 6. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала	ПЗ 10. Управление карьерой персонала «Широкое» и «узкое» толкование понятия «карьеря». Виды, типы, модели карьеры. Компоненты мотивации к карьере. ПЗ 11-12 Психологическое обеспечение управления карьерой Особенности составления профессиограммы, акмеограммы и трудограммы. <i>Работа в команде метод мозгового штурма построение профессиограммы психолога.</i> Тест: «Якоря карьеры» (автор Э. Шейн) <i>Деловая игра «Персонал организации»</i>	6

7.	7	Тема 7. Обучение персонала как основа успешной работы организации	<p>ПЗ.13 Обучение персонала Цели обучения персонала. Виды обучения персонала.</p> <p>ПЗ 14. Принципы эффективного обучения Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение. Критерии оценки эффективности учебных программ.</p>	4
8.	7	Тема 8. Формирование коллективного субъекта деятельности	<p>ПЗ 15. Коллектив как живой организм Основные понятия: группа, коллектив, команда, коллективный субъект деятельности. Характеристики рабочих групп. Формирование коллективного субъекта деятельности. Силь управленческий и эффективность руководства.</p> <p>ПЗ 16. Лидерство и командообразование 1. Отличия «лидера» и «руководителя». Основные черты лидера. Роль команды в достижении общего результата. Тест: «Роли в команде» (автор Белбин)</p>	4
9.	7	Тема 9. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации	<p>ПЗ 17. Мотивация персонала. Способы мотивации персонала. Механизмы мотивации. Нематериального стимулирования.</p> <p>ПЗ-18- 19. Наиболее популярные методы мотивации (примеры). Тест: «Мотивационный профиль личности» (автор О. Ерошенкова) Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы, статусные отличия. Понятие удовлетворенности трудом. Формы и методы поощрения персонала. Правила и принципы материального поощрения работников. Классические теории мотивации труда работников.</p>	6
10.	7	Тема 10. Управление конфликтами в организации	<p>ПЗ-20- 21. Конфликты в организации Какова роль конфликтов в организации: положительная или отрицательная? Основные причины конфликтов в организации. Методы разрешения организационных конфликтов. Тест: «Стратегии поведения в конфликте» (автор К. Томас) Тест: «Доминирующие стратегии конфликтного поведения (метафорический вариант)» (автор В. Богомолов)</p> <p>ПЗ-22 Тренинг профессиональное поведение в конфликтной ситуации при ведении переговоров.</p> <p>Проверка подготовки курсовой работы.</p>	6
11.	7	Тема 11. Профессиональные деформации персонала	<p>ПЗ-23- 24 Стресс на рабочем месте. Демотивация. Типология стрессов. Управление стрессом и забота о персонале. Профессиональный стресс. Причины. Показатели стресса в организации. Синдром профессионального выгорания как фактор снижения эффективной деятельности персонала в организации. Предупреждение производственного стресса персонала. Типология стрессов (эмоциональный, коммуникативный, информационный). Стресс и дистресс: особенности перехода.</p> <p>ПЗ-25 Разработка программы профилактики профессиональной деформации персонала. Этапы демотивации персонала организации (шестишаговая модель М. Майера). Профилактика эмоционального выгорания и предотвращение демотивации персонала. (Работа в команде метод мозгового штурма)</p>	6
ВСЕГО:				50

4.5 Примерная тематика курсовых работ:

Тема 1: «Система управления персоналом в организации»

Введение

1. Понятие системы управления персоналом и характеристика ее функциональных подсистем.
2. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Анализ системы управления персоналом организации.
5. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 2: «Персонал организации как объект управления»

Введение

1. Понятие и структура персонала организации.
2. Концепция управления персоналом.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Анализ количественного и качественного состава персонала.
5. Основные направления рационального использования персонала организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 3: «Кадровое планирование в организации»

Введение

1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
2. Оперативный план работы с персоналом.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Определение потребности в персонале.
5. Методы приведения в соответствие фактической и требуемой численности работников.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 4: «Отбор персонала в организацию»

Введение

1. Типичный процесс отбора персонала в организацию.
2. Организационно-экономическая характеристика акта исследования.
3. Оценка методов отбора персонала, используемых организацией.
4. Оформление документов при приеме на работу рабочих и служащих.
5. Основные направления совершенствования процесса отбора персонала.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 5: «Организация найма персонала в организации»

Введение

1. Сущность найма на работу.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Внешние и внутренние источники найма персонала в организацию.
4. Кадровая политика организации найма персонала.
5. Анализ содержания работы по найму и требования к персоналу.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 6: «Управление трудовой адаптацией персонала»

Введение

1. Понятие и виды трудовой адаптации персонала.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Оценка результатов адаптации работников в организации.
4. Совершенствование управления процессом трудовой адаптации персонала.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 7: «Деловая оценка персонала»

Введение

1. Сущность, цели и виды деловой оценки персонала.
2. Показатели и методы деловой оценки персонала.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Анализ системы оценки персонала в организации.
5. Основные направления совершенствования деловой оценки работников в организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 8: «Организация системы обучения персонала»

Введение

1. Сущность, виды и цели профессионального обучения персонала.
2. Модель систематического профессионального обучения работников.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Анализ методов обучения персонала организации.
5. Совершенствование системы обучения работников организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 9: «Анализ и повышение квалификации персонала фирмы»

Введение

1. Сущность и значение повышения квалификации персонала.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Анализ профессионально-квалификационного состава работников фирмы.
4. Организация процесса повышения квалификации рабочих и управленческих кадров и пути их совершенствования.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 10: «Управление деловой карьерой персонала»

Введение

1. Понятие, виды и этапы карьеры.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Организация профессионально-квалифицированного продвижения рабочих.
4. Анализ служебно-квалификационного продвижения управленческих работников в организации.
5. Планирование деловой карьеры персонала.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 11: «Формирование кадрового резерва в организации»

Введение

1. Работа с кадровым резервом как стратегически важная задача организации.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Процесс формирования и подготовки резерва руководителей.
4. Оценка состояния кадрового резерва в организации.
5. Выявление и развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 12: «Внутриорганизационные трудовые перемещения»

Введение

1. Сущность и виды трудовых перемещений.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Анализ движения персонала в организации.
4. Повышение профессиональной мобильности кадров в организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 13: «Анализ кадрового потенциала»

Введение

1. Понятие и оценка кадрового потенциала.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Анализ состояния и использования кадрового потенциала организации (подразделения).
 - 3.1. Анализ количественного и качественного состава персонала.
 - 3.2. Анализ профессионально-квалификационного состава кадров.
 - 3.3. Анализ динамики производительности труда.
 - 3.4. Анализ движения персонала.
4. Управление процессом формирования и использования кадрового потенциала в организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 14: «Аттестация управленческого персонала»

Введение

1. Понятие и задачи аттестации персонала.
2. Направления оценки труда руководителей и специалистов.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Процедура аттестации управленческих работников организации.
5. Системы аттестации персонала управления в зарубежных фирмах.
6. Совершенствование системы аттестации управленческого персонала в организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 15: «Система методов управления персоналом»

Введение

1. Сущность и классификация методов управления персоналом.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Экономические методы управления.
4. Социально-психологические методы.
5. Административные методы управления персоналом

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 16: «Текучесть кадров и меры ее снижения»

Введение

1. Значение текучести кадров в деятельности организации и предприятия.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Текучесть кадров, оценка и меры по снижению ее уровня.
4. Анализ мотивов текучести кадров (интервью, анкетирование увольняющихся работников).

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 17: «Организация труда управленческого персонала»

Введение

1. Характеристика управленческого труда. Сущность и задачи организации труда управленческого персонала.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Методы изучения содержания труда и структуры затрат рабочего времени руководителей и специалистов.
4. Анализ затрат рабочего времени руководителя (специалиста).
5. Экономизация действия и приемов деятельности руководителя (специалиста)..

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Список используемой литературы

Тема 18: «Совершенствование организации труда»

Введение

1. Совершенствование организации труда.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Совершенствование организации труда: мотивация и стимулирование.
4. Нормирование труда и меры социальной защиты персонала.
5. Расстановка кадров и конкретизация функций персонала.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 19: «Управление высвобождением персонала»

Введение

1. Понятие высвобождением персонала, виды увольнений.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Анализ увольнения работников из организации.
4. Совершенствование системы мероприятий.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 20: «Оценка эффективности управления персоналом»

Введение

1. Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Анализ экономической эффективности системы управления персоналом в организации.
4. Оценка эффективности управления персоналом.
5. Пути повышения эффективности управления персоналом.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Тема 21: «Формирование организационно- кадрового обеспечения системы управления персоналом»

Введение

1. Роль и статус кадровой службы в системе управления предприятием
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Механизм формирования организационной структуры управления персоналом
4. Количественно-качественная оценка функционирования кадровой службы и ее рационализация
5. Совершенствование организационно – кадрового обеспечения системы управления персоналом в конкретной организации

Список использованных источников.

Приложения

Тема 22: «Регулирование ситуации на региональном рынке труда»

Введение

1. Профессиональные и внутренние рынки труда как источники человеческих ресурсов организации
2. Изучение ситуации на региональном рынке труда
3. Совершенствование форм и методов регулирования занятости в регионе

Заключение

Список использованных источников.

Приложения

Тема 23: «Организация оплаты и стимулирования труда на предприятии»

Введение

1. Цели и задачи системы оплаты и стимулирования труда на предприятии при формировании производительного поведения персонала
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Организация системы оплаты и стимулирования труда
4. Совершенствование организации оплаты и стимулирования труда на предприятии

Заключение

Список использованных источников.

Приложения

Тема 24: «Психологические аспекты управления персоналом»

Введение

1. Социально-психологические аспекты работы с персоналом
 - 1.1. Понятия социально-психологические аспекты работы с персоналом
 - 1.2. Основные направления работы в современной организации
2. Психологические аспекты мотивации в процессе работы
 - 2.1. Мотивация поведения персонала
 - 2.2. Психологические аспекты управления персоналом в «Pinta Lab Ltd»

Заключение

Список использованных источников.

Приложения

Тема 25: «Информационная и техническая база кадрового менеджмента»

Введение

1. Технические средства и информация в кадровом менеджменте
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Анализ технических средств и информационного обеспечения кадровой службы на примере конкретной организации
4. Пути совершенствования уровня автоматизации и технической оснащенности кадровой службы

Заключение

Список использованных источников.

Приложения

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины предусматривается использование следующих образовательных технологий (учебных форм):

Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Диалоговые игры применяются в качестве средства активного обучения для освоения процессов принятия решения.

Дискуссия – форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое

мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или реферата по предложенной тематике.

Метод «инцидента» - метод поиска информации самими слушателями, целью которого является развитие или совершенствование умений слушателей, с одной стороны, принимать решения в условиях недостаточности информации, с другой – рационально собирать и использовать информацию, необходимую для принятия решения.

Метод мозгового штурма – метод генерирования идей, сущностью которого является экстенсивная коллективная выработка максимально возможного количества вариантов решения проблемы с последующим их критическим анализом.

Ролевая игра – модель построения учебного процесса, с целью приобретения практики вариантов различного поведения, поиска наиболее оптимальной тактики и стратегии нахождения решения проблемы. Сюжетно-ролевые игры проводятся по предварительно разработанному сценарию, имеют развернутые инструкции для всех участников игры с описанием содержания их роли. Данный тип игр основывается на более сложном механизме взаимодействия участников игры, что требует большего времени для проведения занятия.

Тренинг – целью которого является развитие компетентности и межличностного профессионального поведения в общении (практические занятия по темам).

Творческое эссе - это самостоятельная учебная научно-методическая работа, основной целью которой является развитие у студентов, прежде всего, исследовательских навыков и умений - таких, как: корректность постановки цели проблемы, выделения объекта и предмета исследования, формулировки задач и гипотез работы; логика изложения работы, соотношение и взаимосвязь теоретического и эмпирического материала; грамотное изложение работы, соблюдение не только правил грамматики и орфографии, но и канонов стилистики научного текста; обоснование выбора методического обеспечения, его соответствие задачам исследования; использование современных методов обработки данных эмпирического исследования; корректность статистического и качественного анализа полученных данных; владение основными методами и средствами получения, хранения, переработки информации; корректность авторских обобщений, содержательность и обоснованность выводов

Как показывает педагогическая практика теоретические вопросы лучше усваиваются, когда учебная работа проводится в форме дискуссии. Добиваясь от каждого студента добросовестного выполнения в часы самостоятельной работы индивидуального задания преподавателя, таким образом, планируется их подготовка к проведению *дискуссии в учебное время*. При выборе и формулировании конкретной темы выступления обязательно учитывается обоснованное мнение студента-докладчика, содокладчика. Как правило, позиции по одной проблеме, изложенные в ходе дискуссии, полностью не совпадают. На протяжении ряда таких занятий, добиваясь от студентов концентрации внимания, необходимо вырабатывать умение слышать особенности правовой аргументации собеседника, выделять главное в обсуждаемой теме, правильно задавать вопросы, а в итоге - организовать публичный спор (диспут). Его предполагается использовать как одну из самых активных форм работы со студентами в атмосфере свободного, непринужденного высказывания по острым правовым проблемам технического регулирования в торговле.

Заключительная тема курса обсуждается на последнем практическом занятии, где студенты подводят общие итоги, что может быть проведено в форме тестирования или коллоквиума. Именно эти формы более всего отвечают выявлению итогового уровня подготовленности, как каждого студента, так и группы в целом и зависимости от посещения аудиторных занятий и участия в них.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающегося. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1.	7	Тема 1. Человеческий капитал в управлении персоналом организации.	1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Решение ситуационных задач по заданию преподавателя. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1, ДЛ-2-3	7
2	7	Тема 2. Психологические основы управления персоналом	1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1, ДЛ-2-3	7
3.	7	Тема 3. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию	1. Составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций 2. Участие в разработке деловой игры Создание управленческой команды Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,2 ДЛ-1-2-3	8
4.	7	Тема 4. Управление адаптационным процессом персонала в организации	1. Подготовка к текущему тестированию. 2. Изучения литературы: конспектирование, составление плана изучения темы, составление сравнительных и аналитических таблиц по теме Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,2,3 ДЛ-1-2-3	7
5.	7	Тема 5. Аттестация персонала организации	1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1, ДЛ-2-3 <u>Этапы написания курсовой работы:</u> -Выбор темы курсовой работы и ее утверждение на кафедре. -Выработка цели, задач, предмета, объекта и гипотезы курсовой работы - Определение выборки планируемого эмпирического исследования -проведение основного исследования - обобщение собранного материала, формулировка выводов -выработка рекомендаций по использованию результатов работы	7

6.	7	Тема 6. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала	1. Составление профессиограммы, акмеограммы и трудограммы. 2. Участие в разработке деловой игры <i>Создание команды для построения профессиограммы психолога</i> Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,2 ДЛ-1-2-3	7
7.	7	Тема 7. Обучение персонала как основа успешной работы организации	1. Подготовка к текущему тестированию. 2. Изучения литературы: конспектирование, составление плана изучения темы, составление сравнительных и аналитических таблиц по теме. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,2,3 ДЛ-1-2-3	7
8.	7	Тема 8. Формирование коллективного субъекта деятельности	1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1, ДЛ-2-3	7
9.	7	Тема 9. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации	1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1, ДЛ-2-3	7
10.	7	Тема 10. Управление конфликтами в организации	1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Подготовка к участию в тренинге, подготовка к тестированию: «Стратегии поведения в конфликте» (автор <i>К. Томас</i>) Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-2, ДЛ-4 <u>Этапы написания курсовой работы:</u> -Выбор темы курсовой работы и ее утверждение на кафедре. -Выработка цели, задач, предмета, объекта и гипотезы курсовой работы - Определение выборки планируемого эмпирического исследования -проведение основного исследования - обобщение собранного материала, формулировка выводов -выработка рекомендаций по использованию результатов работы	7
11.	7	Тема 11. Профессиональные деформации персонала	1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Разработка программы профилактики профессиональной деформации персонала. 3. Подготовка курсовой работы к защите Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,2,3 ДЛ-1-4,6	7
ВСЕГО:				78

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания. Место доступа	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1.	Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]	Бакирова Г.Х.	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 597 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52554.html .— ЭБС «IPRbooks»	1-11
2.	Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие	Бакирова Г.Х.	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52552.html .— ЭБС «IPRbooks»	1-11

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания. Место доступа	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1.	Управление персоналом организации [Электронный ресурс]	Дейнека А.В.	М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52294.html .— ЭБС «IPRbooks»	1-11
2.	Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие	Анцупов А.Я.	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52562.html .— ЭБС «IPRbooks»	1-7
3.	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/	Г.И. Михайлина [и др.]	М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60537.html .— ЭБС «IPRbooks»	1-11

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<http://psi.webzone.ru> — психологический словарь

<http://azps.ru> — А.Я. Психология. Новости, объявления о тренингах и семинарах. Психологический словарь. Хрестоматия. Тесты и материалы к ним
<http://www.psyontine.ru> — «Психотерапия и консультирование». Консультации психолога. Книги и статьи. Психологические тесты
<http://www.narrative.narod.ru> — нарративная психология и психотерапия
<http://psychology.net.ru>— Мир психологии. Разделы новости, объявления о тренингах и семинарах, психологические тесты, публикации, форум, персоналии, психологические консультации
<http://psychology'Onlinenet> — материалы по психологии: книги, психологические тесты, фотографии и иллюстративный материал, биографии психологов
<http://www.psycho.ru> — «Психология и бизнес on-line». Библиотека, тесты и программы, новости, объявления о тренингах и семинарах, программных продуктах для психологического обследования

Библиотеки психологической литературы:

<http://www.bookap.by.ru>— библиотека психологической литературы разных направлений
<http://psyUb.kiev.ua>— психологическая библиотека Киевского Фонда содействия развитию психической культуры

Психологические тесты и методики:

<http://psiholognew.narod.ru> — психологические тесты для обследования детей дошкольного и школьного возраста, профориентационные методики
<http://www.psitest.ru> — популярные психологические тесты
<http://tests.holm.ru>— популярные психологические тесты
<http://www.ctest.ru>— подборка тестов личности
<http://test.msk.ru> — тесты и психологические консультации, научно-популярные материалы по психологии
<http://testforall.narod.ru> — психологические тесты, рисуночные тесты для детей, статьи по психологии
<http://www.follow.ru> - представлено большое количество статей по различным направлениям психологии: социальная психология, психология семейных отношений, психология общения, психология в бизнесе, психология экстремальных ситуаций.
www.rospsey.ru - Сайт федерального общества педагогов-психологов. Нормативные документы, информация о конференциях и съездах, решениях по вопросам психологии в образовании.
www.voppsy.ru - Сайт журнала «Вопросы психологии», архив публикаций за 1980-1995г., аннотации публикаций до 2005г. Удобный поиск по разделам (дисциплинам), темам и авторам статей.
<http://www.humanities.edu.ru>. - представлен полный спектр существующих направлений науки: прикладная (практическая), социальная, этнопсихология, теория и методология психологии, социальные разделы психологии.
<http://www.humanities.edu.ru/> - Портал «Гуманитарное образование» Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
<http://school-collection.edu.ru/> - Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов»
<http://psyfactor.org/lybr.htm>. - Сайт информационного ресурсного центра по практической психологии «ПСИ-ФАКТОР». В его библиотеке размещены материалы (в основном, написанные специалистами центра) по психологической и общегуманитарной тематике
Ресурсы библиотеки «Университетская библиотека online» www.biblioclub.ru
Российская национальная библиотека – www.nir.ru;
Научные ресурсы информационно-коммуникативной сети Интернет – www.sego.net;
Интегрированная система информационных ресурсов Российской Академии Наук – www.isip.ras.ru;
Научная электронная библиотека.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение материала учебной дисциплины обучающимся происходит посредством аудиторной работы на лекциях и практических занятиях, а также в ходе самостоятельной работы обучающегося.

Количество лекционных и практических занятий по каждой теме определяется учебным планом с учетом объема изучаемого материала.

Лекция является основной формой учебной работы в вузе, она является наиболее важным средством теоретической подготовки студентов. Поэтому следует внимательно слушать лекцию, следуя за ходом мысли автора и обязательно вести ее конспект. Добросовестные, старательные записи лекций способствуют более глубокому пониманию и осмыслению материала. Не следует отчаиваться, если конспекты первых лекций окажутся не совсем удачными. Студент должен постепенно овладевать техникой записи лекций.

Не надо стремиться к дословной, стенографической записи, записи все подряд. Это механический подход к слушанию лекции. Он отвлекает внимание на технику записи, а содержание лекции остается вне его пределов. Такая запись оказывается практически непригодной для использования. Главное – понять смысл сказанного, выделить главное, зафиксировать его в конспекте, а затем – те аргументы и факты, раскрывающие, доказывающие это главное. Надо следить за интонацией лектора. Как правило, преподаватель акцентирует внимание студентов на главном, выделяет важнейшие положения, выводы, произнося их громче и медленнее обычного. Обратите внимание на обязательность соблюдения таких правил записи лекций: отдельная тетрадь, чистота, аккуратность, наличие полей для дополнений и справок, нужный интервал между строчками (не мельчите, не уплотняйте записи). Хорошо выработать у себя систему сокращений слов, терминов, подчеркивать выводы, определения. Ни в коем случае нельзя делать «сплошных» записей, в которых трудно затем разобраться самому, а каждый раздел или новую мысль лектора начинать с новой строки.

Хорошо, грамотно, «культурно» составленный конспект лекции - одно из основных условий успешной работы студента в вузе.

Практическое занятие – особая, специфичная для вуза форма учебной работы. Целью практического занятия является углубление и конкретизация знаний и развитие навыков самостоятельного анализа вопросов по наиболее важным и сложным темам учебных курсов. На занятии преподаватель осуществляет контроль за самостоятельной работой студента в течение семестра. Его результаты фиксируются в учебных журналах, а затем в конце семестра являются основанием для получения допуска к экзамену.

Обучающийся должен подготовиться ко всему материалу практического занятия, чтобы принять участие в обсуждении по всем вопросам темы. Лучше всего – иметь продуманный ответ на каждый вопрос в виде развернутого плана или отдельных тезисов ответа. Конечно же, не следует писать полный текст выступления. Помимо ненужной огромной траты времени, чтение по бумажке никогда не затронет внимание и интерес аудитории. Напротив, на каждом занятии надо учиться искусству полемики, умению отстаивать свои убеждения, критически воспринимать выступления товарищей и доказательно отстаивать свою точку зрения.

В ходе практического занятия надо активно воспринимать обсуждение вопроса, замечания преподавателя, вести записи, чтобы восполнить пробелы в своих знаниях. Такая методика позволит успешно освоить изучаемый материал.

В процессе самостоятельной работы по дисциплине студент должен активно воспринимать, осмысливать и углублять полученную информацию, решать практические задачи, овладевать профессионально необходимыми умениями.

Самостоятельная работа студентов весьма многообразна. Она включает в себя различные формы организации: 1) Самостоятельное изучение учебных курсов. Это - умение слушать и конспектировать лекции, работать над докладами, рефератами, выступлениями на семинарских занятиях, активно участвовать в них, готовиться к зачету; 2) Работа с научной литературой, изучение нормативных документов, изданий СМИ, содержащих материалы, способствующие углублению и расширению знаний по теме; 3) Внеаудиторное изучение и исследование проблем: участия в исследованиях кафедры, в обсуждениях различных вопросов на конференциях студентов, в конкурсах студенческих работ, в пропаганде научных знаний и т.д.

Самым основным методом самостоятельной работы студента, на котором следует остановиться - это метод самостоятельного изучения литературы. Место, занимаемое им в процессе обучения, определяется теми особенностями, которые имеет чтение печатного текста по сравнению со слушанием устного изложения. При чтении нет принудительного темпа. Студент сам устанавливает его в зависимости от целей, характера литературного источника и своей подготовленности. Таким образом, при чтении создаются благоприятные условия для всестороннего осмысления и закрепления учебного материала.

Экзамен является завершающим звеном в учебном процессе. Его результат в огромной степени зависит от того, насколько правильно студент организовал свою самостоятельную работу в течение семестра, насколько серьезно он занимался на семинаре. Начиная подготовку к экзамену надо распределить время так, чтобы отработать все ответы, на контрольные вопросы, выносимые на зачет и оставить день - два на окончательное повторение материала.

Получив билет на экзамене, не нужно спешить, надо собраться с мыслями, сориентироваться в проблеме поставленных в билете вопросов. Если не ясна постановка вопроса, уточните у преподавателя. Внимательно вдумавшись в сущность вопроса, необходимо определить план его изложения. Он должен быть развернутым, содержащим отдельные смысловые тезисы и доказательства, факты и аргументы к ним. Ответ должен показать глубину понимания проблемы, знание фактического материала, умение логично, точно излагать свои мысли, оперировать научными понятиями и технологией. В случае большого количества затруднений, при раскрытии предложенного на экзамене вопроса предлагается повторная подготовка и пересдача экзамена.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования:

- посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического овладения пропущенного недостаточно для качественного усвоения;
- все рассматриваемые на лекционных занятиях вопросы обязательно фиксировать в письменном или электронном виде и сохранять до окончания обучения в вузе;
- обязательно выполнять все самостоятельные практические задания;
- проявлять активность на лекционных занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому обучающемуся;
- в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.

Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Изучение учебной дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а

также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются адаптированные формы проведения с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей: для лиц с нарушением зрения задания предлагаются с укрупненным шрифтом, для лиц с нарушением слуха – оценочные средства предоставляются в письменной форме с возможностью замены устного ответа на письменный, для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата двигательные формы оценочных средств заменяются на письменные/устные с исключением двигательной активности. При необходимости студенту-инвалиду предоставляется дополнительное время для выполнения задания. При выполнении заданий для всех групп лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается присутствие индивидуального помощника-сопровождающего для оказания технической помощи в оформлении результатов проверки сформированности компетенций.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

При реализации данной программы могут использоваться следующие информационные технологии:

- ЭБС «IPRbooks».

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Специализированные аудитории оборудованные в соответствии с ФГОС ВО для проведения лекционных и практических занятий, оборудованные мультимедиа, столами, стульями, оснащенные доступом к сети Интернет и доступом к электронной библиотеке «IPRbooks».

12. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ДАННОЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ И ПРИВОДИТСЯ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ В ОТДЕЛЬНОМ ДОКУМЕНТЕ.

