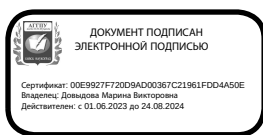


МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени
В.М. Шукшина»
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Кафедра педагогики и психологии



Утверждаю
проректор по учебной работе
М.В. Довыдова
«07» мая 2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.31 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки	37.03.01 Психология
Профиль подготовки	Прикладная психология
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	заочная

Составитель:

канд. психол. наук, доцент
кафедры педагогики и психологии

Н.И. Трубникова

РЕКОМЕНДОВАНА К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

На заседании кафедры педагогики и психологии

(протокол № 10 от 01.03.24)

Заведующий кафедрой
педагогики и психологии



Е.Б. Манузина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Курс «Управление персоналом» направлен на изучение эффективных подходов к работе с персоналом в современных условиях на основе отечественного и зарубежного опыта, изучение основ организации управления, концепций управления, стратегии управления, а также технологии и методов управления персоналом.

Целью курса является:

- обучение студентов основным теоретическим и практическим технологиям для организации эффективной работы с персоналом организации в условиях рыночных отношений.

Задачи курса:

- познакомить студентов с основными принципами организации службы управления персоналом в условиях рыночных отношений;
- научить студентов применять психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи управления персоналом;
- формировать навыки планирования и проведения исследования трудовых ресурсов организации (анализ результативности работы основных направлений службы управления персоналом), навыки количественного и качественного анализа результатов исследования и их интерпретации;
- создать условия для воспитания патриота гражданина, воспитания профессионала, для противодействия негативным явлениям в молодежной среде.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом» входит в состав базовой части основной образовательной программы.

Для освоения дисциплины «Управление персоналом» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения таких дисциплин, как «Общая психология», «Социальная психология». Данная дисциплина является основополагающей для изучения таких дисциплин, как «Психология делового общения», «Имиджелогия», «Психологические основы кадрового менеджмента», «Психология лидерства».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 - способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности;

ПК-2 - способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией.

В результате изучения дисциплины **студент должен:**

Знать:

- основы социального и межличностного взаимодействия; приемы и способы установления контакта и построения диалога в трудовом коллективе;

- менеджерские технологии и основные методы, позволяющие решать типовые задачи в области управления персоналом.

Уметь:

- реализовывать стандартные программы, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности;

- оценить результативность деятельности работников предприятия (профессиональные и личностные компетенции).

Владеть:

–основными приемами диагностики различных видов профессиональной деятельности отдельных работников и структурных подразделений организации;

–технологиями проведения психологического и профессионального тестирования персонала при аттестации персонала и для разбора конфликтных ситуаций в коллективе.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Виды учебной работы	Всего часов	Курс/семестр	
		4/2	4/3
Аудиторные занятия (всего)	14	12	2
<i>В том числе:</i>			
Лекции (Л)	6	6	
Практические занятия (ПЗ)	8	6	2
Семинары (С)			
Лабораторные работы (ЛР)			
Консультации			
Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего)	130	60	70
<i>В том числе:</i>			
Подготовка к практическим занятиям		20	5
Составление рекомендаций для руководителя по оптимизации психологического климата в образовательной организации		20	10
Подбор методики для диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов		10	5
Составление программы, направленной на профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов		10	30
Подготовка к экзамену			20
Вид промежуточной аттестации: экзамен	экзамен		экзамен
Общая трудоемкость часы	144	72	72
зачетные единицы	4	2	2

5.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1.Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины	Содержание
1.	Персонал предприятия как объект управления	Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации. Концепция управления персоналом. Особенности управления предприятием в рыночных условиях. Методы построения системы управления персоналом. Организационное проектирование системы управления персоналом. Цели и функции системы управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом. Стратегия управления персоналом организации.
2.	Набор и отбор персонала	Основы кадрового планирования в организации. Высвобождение персонала. Маркетинг персонала. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Наем, отбор и прием персонала. Источники организации найма персонала. Формирование требований к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Трудовая адаптация персонала. Сущность социализации персонала.
3.	Аттестация персонала	Организация проведения аттестации персонала. Деловая

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины	Содержание
		оценка персонала. Анализ и описание работы и рабочего места. Оценка результатов труда персонала организации (технологии и инструменты оценки персонала). Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом. Оценка экономической и социальной эффективности технологии управления персоналом. Аудит персонала.
4.	Обучение и развитие персонала	Основные понятия и концепции обучения. Виды обучения персонала. Методы обучения персонала. Роль службы управления персоналом в организации обучения. Социальное развитие организации как объект управления. Управление деловой карьерой персонала. Понятие и этапы карьеры. Управление деловой карьерой, особенности работы с кадровым резервом. Планирование и организация работы с резервом кадров. Контроль за работой с кадровым резервом.
5.	Мотивация и стимулирование персонала	Понятие “мотивационного поля” предприятия. Современные концепции мотивации. Модели мотивации персонала в процессе трудовой деятельности. Формы и методы стимулирования работников. Совокупный личный доход работника, его основные составляющие. Фиксированная (базовая) заработная плата, основные принципы ее установления. Выплаты стимулирующего характера. Трудовые и социальные льготы. Эффективность системы мотивации. Оценка эффективности системы мотивации персонала.

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	ЭД	СРС	В т.ч. использов. интеракт. форм (ч.)	Всего
1.	Персонал предприятия как объект управления	1			30	Лекция проблемного характера (2 ч.)	31
2.	Набор и отбор персонала	1	2		20		23
3.	Аттестация персонала		2		30		32
4.	Обучение и развитие персонала	2	2		20		24
5.	Мотивация и стимулирование персонала	2	2		30	семинар-дискуссия (2 ч.)	34
	Экзамен	6	8		130		144
В том числе использование интерактивных форм, технологий					Лек.	Практ.	4
					2	2	

6.ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ.

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

7.ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

8.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1.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»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 591 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (курс лекций)/ Инжиева Д.М.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2016.— 268 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8.2.Дополнительная литература

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5971.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Емельянец Н.В. Служба управления персоналом. Ч.1 [Электронный ресурс]: учебное пособие в 2-х частях/ Емельянец Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2018.— 158 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Емельянец Н.В. Служба управления персоналом. Ч.2 [Электронный ресурс]: учебное пособие в 2-х частях/ Емельянец Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2018.— 134 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2009.— 312 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10884.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Кузьминов А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: методическое пособие/ Кузьминов А.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2019.— 135 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89499.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Масалова Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016.— 324 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/87107.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Селиверстова М.В. Технология применения административных методов управления персоналом. Ч.1 [Электронный ресурс]: учебное пособие. Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата/ Селиверстова М.В., Шкляева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Сургут: Сургутский государственный педагогический университет, 2019.— 92 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94289.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8.3 Программное обеспечение:

1	Наименование программы	№ лицензии/договора/соглашения
2	Microsoft Windows XP Microsoft Office 2007	Microsoft Windows 43837211, Microsoft Office 43837211 (№ Лицензии в личном кабинете Microsoft)
3	Антивирус Kaspersky Endpoint Security 11	Сублицензионный договор № СЦ - 875 от 06.02.2020 Лицензия № 26FE-200221-084534-5-2964(370)
4	StarBoard Software RitePen	StarBoard Software 7.1 Гос. контракт № 153 от 05 ноября 2008г. CDR-05291:1/2
5	Adobe Reader 11, 7-Zip Adobe Flash Player, AIMP3, The KMPlayer, Realtek AC197 Audio, Forefront TMG Client, Far Manager, Foxit Reader, NetControl, VLC media player	СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNU General Public License и аналогам
6	Microsoft Windows 7 Microsoft Windows XP Microsoft Office 2007	Microsoft Windows 44811748, 44718194, 4775091 Microsoft Office 44811748, 44718194, 449472007 (№ Лицензии в личном кабинете Microsoft)
7	Модули МИС «Шахты»	Договор № 6648 от 04.02.2020г. ООО «Лаборатория МИС»
8	Microsoft Windows 7 Microsoft Office 2007	Microsoft Windows 47775091, Microsoft Office 49472007 (№ Лицензии в личном кабинете Microsoft)
9	Google Chrome	Лицензия Freeware GPL
10	Microsoft Windows 10 Microsoft Office 2007 LibreOffice 6.2.2.	Контракт № 19/5 – ЭА от 18.11.2019 Код продукта Microsoft Windows 10 Pro (контракт № 19/5-ЭА от 18.11.2019): 00330-71398-46294-AAOEM 00330-71398-46299-AAOEM 00330-71399-05080-AAOEM 00330-71398-46296-AAOEM 00330-71398-46298-AAOEM 00330-71398-46286-AAOEM 00330-71398-46280-AAOEM 43460121 № 26FE-200221-084534-5-2964
11	Astra Linux	Лицензионный договор № РБТ-14/1617-01-ВУЗ на предоставление права использования программы для ЭВМ от 09.11.2017г.
12	Microsoft Windows XP Microsoft Office 2007	Microsoft Windows 44039700, Microsoft Office 44039700 (№ Лицензии в личном кабинете Microsoft)
13	Microsoft Windows XP Microsoft Office 2003	Microsoft Windows 44039700, Microsoft Office 44039700 (№ Лицензии в личном кабинете Microsoft)
14	Microsoft Windows XP Microsoft Office 2003	Microsoft Windows 41574055, Microsoft Office 41574055 (№ Лицензии в личном кабинете Microsoft)
15	Microsoft Windows 10	Контракт № 19/6 – ЭА от 18.11.2019 Код продукта Microsoft Windows 10 Pro (контракт № 19/5-ЭА от 18.11.2019): 00330-80000-00000-AA746 00330-80000-00000-AA800 00330-80000-00000-AA295 00330-80000-00000-AA993

		00330-80000-00000-AA310 00330-80000-00000-AA502 00330-80000-00000-AA713 00330-80000-00000-AA443 00330-80000-00000-AA117 00330-80000-00000-AA651 00330-80000-00000-AA643 00330-80000-00000-AA018 00330-80000-00000-AA965 00330-80000-00000-AA412 00330-80000-00000-AA266
16	Microsoft Windows Microsoft Office	44039700 46260298
17	StarBoard Software (на CD диске)	052#####
18	Microsoft Windows	Код продукта Microsoft Windows 10 Pro (контракт №19/5- ЭА от 18.11.2019): 00330-71398-05104-AAOEM 00330-71398-46288-AAOEM 00330-71398-46317-AAOEM 00330-71398-46282-AAOEM 00330-71398-46300-AAOEM 00330-71398-46301-AAOEM 00330-71398-46312-AAOEM 00330-71398-05150-AAOEM 00330-71398-46295-AAOEM
19	Microsoft Office Антивирус Касперского	43460121 № 26FE-200221-084534-5-2964
20	Astra Linux	0013947-РБТ
21	Google Chrome	Лицензия Freeware GPL
22	Microsoft Office	44039700
23	Notebook Collaborative	NC-SADAK-BIBYR-RTHGA-#####
24	Microsoft Windows Microsoft Office	49379849 49472007
25	Microsoft Windows	61075650

8.4 Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. http://www.melehen.ru/Ped_ekz_shpor.rar
2. http://www.melehen.ru/Ped_slasteninVA_uch.rar
3. Словарь. Основные понятия по педагогике и психологии
4. http://www.melehen.ru/Ped_slovar.rar
5. Российская библиотечная ассоциация URL: <http://www.rba.ru>
6. Межрегиональная ассоциация деловых библиотек URL: <http://www.library.ru>
7. Российская государственная библиотека URL: <http://www.rsl.ru>
8. Электронно-библиотечной системе IPRbooks (www.iprbookshop.ru)
9. Российская национальная библиотека
URL: <http://www.nlr.ru/>
10. Pedagogic.ru: Библиотека по педагогике

8.5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

1. Организация самостоятельной работы магистрантов в учреждении высшего образования [Текст]: методические рекомендации / сост. Е.Б. Манузина, Е.Э. Норина; Алтайская гос. Академия обр-я им. В.М. Шукшина. – Бийск: ФГБОУ ВПО «АГАО», 2014. – 84 с.

9. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
Ауд. 212 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель. Технические средства обучения: наличие подключения к сети Интернет, переносное оборудование	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53
Ауд. 235 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель. Технические средства обучения: интерактивная панель с вычислительным блоком Товарный знак: ИКАР, Мобильный учебный класс (24 ноутбука с тележкой для хранения и подзарядки) наличие подключения к сети Интернет. Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа Интерактивный комплекс с вычислительным блоком и мобильным креплением ПО Ikar Контракт 14-ЭА от 18.08.22 ООО «РуДисплейс» Операционная система Astra Linux Special Edition релиз СМОЛЕНСК Офисный пакет Р7-офис. Профессиональный (десктоповая версия) Обучающий контент по естественным наукам биологии, химии и физике для ученика\преподавателя Контракт №9-ЭА/2022 от 16.08.2022 ООО Умика Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00008996от 12.12.2022 Лицензия № 26FE-221215-105649-5-36788(250), СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Flash Player, Adobe Reader, 7-Zip, AIMP3, Foxit Reader, Google Chrome, K-Lite Codec Pack, Mozilla Firefox, Ashampoo Burning Studio 6 FREE, Far Manager, Open Office 4, FileZilla, GIMP, Blender, WinDjView, Inkscape, InternetCensor, Non Visual Desktop Access (NVDA), Айрен v2.3– редактор тестов, LibreOffice	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53
Ауд. 239	Российская Федерация,

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель. Технические средства обучения: мобильный программно-аппаратный комплекс ноутбук Acer Nitro5 AN ноутбуки Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты Операционная система ОС Windows 10PRO /SP Only USB RS BOX Контракт от 03.12.2021 №14\1 ООО «Парус Плюс» Интерактивный комплекс с вычислительным блоком и мобильным креплением ПО Хранители знаний Детский развивающий интерактивный программный комплекс Контракт 35-ЭА от 10.11.21 ИП Куимов Алексей Анатольевич Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00008996от 12.12.2022 Лицензия № 26FE-221215-105649-5-36788(250), СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Flash Player, Adobe Reader, 7-Zip, AIMP3, Foxit Reader, Google Chrome, K-Lite Codec Pack, Mozilla Firefox, Ashampoo Burning Studio 6 FREE, Far Manager, Open Office 4, FileZilla, GIMP, Blender, WinDjView, Inkscape, InternetCensor, Non Vignal Desktop Access (NVDA), Айрен v2.3– редактор тестов, LibreOffice	659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53
Ауд. 321 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель. Технические средства обучения: мультимедиакомплект, ноутбук, наличие подключения к сети Интернет. Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа мобильный компьютерный класса RAYbook - 16шт ОС Windows 10PRO PQR OEM Контракт №30-ЭА от 01.11.21 ООО «ЦМИТ» Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00008996от 12.12.2022 Лицензия № 26FE-221215-105649-5-36788(250), СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Flash Player, Adobe Reader, 7-Zip, AIMP3, Foxit Reader, Google Chrome, K-Lite Codec Pack, Mozilla Firefox, Ashampoo Burning Studio 6 FREE, Far Manager, Open Office 4, FileZilla, GIMP, Blender, WinDjView, Inkscape, InternetCensor, Non Vignal Desktop Access (NVDA), Айрен v2.3– редактор тестов, LibreOffice	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53
Ауд. 407	Российская Федерация,

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель. Технические средства обучения: компьютер для преподавателя, проектор, экран для проектора, наличие подключения к сети Интернет, переносное оборудование. Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты Microsoft Windows7 PRO 44718194, Microsoft Office7 Pro 44039700, Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00001380от 01.03.2023 Лицензия № 26FE-230306-093724-9-35565(370) СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Flash Player, Adobe Reader, 7-Zip, AIMP3, Foxit Reader, Google Chrome, K-Lite Codec Pack, Mozilla Firefox, Ashampoo Burning Studio 6 FREE, Far Manager, Open Office 4, FileZilla, GIMP, Blender, WinDjView, Inkscape, InternetCensor, Non Vignal Desktop Access (NVDA), Айрен v2.3– редактор тестов, LibreOffice	659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53
Ауд. 414 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель. Технические средства обучения: интерактивный комплекс с вычислительным блоком и мобильным креплением, наличие подключения к сети Интернет. Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа Интерактивный комплекс с вычислительным блоком и мобильным креплением ПО Ikar Notebook Контракт 29-ЭА от 12.11.21 ООО «РуДисплекс» Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00008996от 12.12.2022 Лицензия № 26FE-221215-105649-5-36788(250), СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Flash Player, Adobe Reader, 7-Zip, AIMP3, Foxit Reader, Google Chrome, K-Lite Codec Pack, Mozilla Firefox, Ashampoo Burning Studio 6 FREE, Far Manager, Open Office 4, FileZilla, GIMP, Blender, WinDjView, Inkscape, InternetCensor, Non Vignal Desktop Access (NVDA), Айрен v2.3– редактор тестов, LibreOffice	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53
Ауд. 416 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53

Специализированная мебель. Технические средства обучения: телевизор LG, ноутбук наличие подключения к сети Интернет. Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа Интерактивный стол IRBIS ПО Microsoft Win 10 Professional Контракт 44-ЭА от 22.11.21 ООО «Технологии инновации» Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00008996 от 12.12.2022 Лицензия № 26FE-221215-105649-5-36788(250) СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Flash Player, Adobe Reader, 7-Zip, AIMP3, Foxit Reader, Google Chrome, K-Lite Codec Pack, Mozilla Firefox, Ashampoo Burning Studio 6 FREE, Far Manager, Open Office 4, FileZilla, GIMP, Blender, WinDjView, Inkscape, InternetCensor, Non Vignal Desktop Access (NVDA), Айрен v2.3– редактор тестов, LibreOffice	
Ауд. 419 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель. Технические средства обучения: телевизор LG, ноутбук наличие подключения к сети Интернет Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00008996 от 12.12.2022 Лицензия № 26FE-221215-105649-5-36788(250) СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Flash Player, Adobe Reader, 7-Zip, AIMP3, Foxit Reader, Google Chrome, K-Lite Codec Pack, Mozilla Firefox, Ashampoo Burning Studio 6 FREE, Far Manager, Open Office 4, FileZilla, GIMP, Blender, WinDjView, Inkscape, InternetCensor, Non Vignal Desktop Access (NVDA), Айрен v2.3– редактор тестов, LibreOffice	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53
Ауд. 1-103 Кабинет для записи вебинаров и презентационного контента Комплект учебной мебели, флипчарт. Технические средства: студия для создания презентаций/онлайн-вебинаров /демонстрации опытов, УКФ-проектор, крепление, ноутбук и магнитно-маркерное покрытие. Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа Презентационное оборудование ПАК ТелеВидеоДата, ВидеоДистант ПО Microsoft Win 10 Professional Контракт 8-ЭА от 27.09.21 ООО «ТСН-Сиб» Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00001380 от 01.03.2023 Лицензия № 26FE-230306-093724-9-35565(370)	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53

СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Reader, 7-Zip, Google Chrome, Far Manager, Libre Office	
Ауд. 154-167 Технопарк универсальных педагогических компетенций Комплект учебной мебели, флипчарт. Технические средства: Атомные спектры двуэлектронных систем He, Hg, камера для триногулярных микроскопов, комплект для проведения экспериментов по лучевой диагностике и визуализации, программно-аппаратный комплекс топографического изучения строения организма человека, ресурсный набор анализа материалов для проведения экспериментов по лучевой диагностике и визуализации, ресурсный набор рентгеноструктурный анализ материалов для проведения экспериментов по лучевой диагностике и визуализации, съёмная рентгеновская трубка Mo tube, съёмная рентгеновская трубка W tube, тринокулярный микроскоп для преподавателя 1000х, предметный столик, план-ахроматическая "бесконечная оптика", лабораторный набор по генетике и материалы , трис-боратный буфер для электрофореза, шлем виртуальной реальности профессиональный HTC Vive Cosmos, шлем виртуальной реальности профессиональный HTC Vive Focus Plus, очки дополненной реальности Epson, камера 360 профессиональная Insta360 Pro, камера 360 любительская Insta360 One, стационарный персональный компьютер Parus 2021, интерактивный комплекс с вычислительным блоком и мобильным креплением. Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа Интерактивный комплекс с вычислительным блоком и мобильным креплением ПО Ikar Notebook Контракт 29-ЭА от 12.11.21 ООО «РуДисплейс» Программно-аппаратный комплекс топографического изучения строения организма ПО 3datlas Контракт 12-ЭА от 18.10.21 ООО «Научные приборы и системы» Оборудование для проведения экспериментов по лучевой диагностике и визуализации (рентгенография) Контракт 13-ЭА от 18.10.21 ООО «Научные приборы и системы» Профессиональные оптические приборы ПО TouP Cam Контракт 14-ЭА от 18.10.21 ООО «Научные приборы и системы» Учебно-демонстрационное оборудование (Цифровая лаборатория по физике ПО Releon Lite 3.63) Контракт 15-ЭА от 18.10.21 ООО «Научные приборы и системы «VR» - оборудование Контракт 22-ЭА от 28.10.2021 ИП Кузьменко Денис Евгеньевич Антивирус Касперского Сублицензионный договор СЦ-00001380от 01.03.2023 Лицензия № 26FE-230306-093724-9-35565(370) СПО по лицензионным соглашениям в свободном распространении, в том числе по GNUGeneralPublicLicense и аналогам: Adobe Reader, 7-Zip, Google Chrome, Far Manager, Libre	Российская Федерация, 659333, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. Методические рекомендации для преподавателей

Курс «Управление персоналом» направлен на изучение эффективных подходов к работе с персоналом в современных условиях на основе отечественного и зарубежного опыта, изучение основ организации управления, концепций управления, стратегии управления, а также технологии и методов управления персоналом.

Целью курса является обучение студентов основным теоретическим и практическим технологиям для организации эффективной работы с персоналом организации в условиях рыночных отношений.

Теоретические занятия реализуются в форме лекций, практические занятия проводятся в форме семинарских занятий и лабораторно-практических работ.

Кроме того предусмотрена самостоятельная работа студентов.

Современные технологии обучения, рекомендуемые для использования на занятиях

В процессе преподавания дисциплины рекомендуется использовать различные **технологии**, в частности технологии развития критического мышления, групповые (ролевые, проектные, тренинговые), информационные (мультимедийные). Представим некоторые из них.

Групповые технологии

Технология ролевой игры предполагает выполнение студентами ролевой функции в рамках заданной или придуманной ими практической ситуации, принятие роли и проигрывание ситуации, в ходе которой решаются, в основном, практические задачи.

Технология позиционного обучения (Н.Е. Веракса).

Данная технология ориентирована на развитие субъект-субъектных отношений в образовательном процессе. Студенты, разделившись на группы по 4-5 человек, выбирают определенную позицию, с точки зрения которой обсуждают учебный или оригинальный текст.

Позиции: «Тезисы», «Понятия», «Схема», «Апологет», «Оппозиция», «Ассоциация», «Искусство» и др. Каждой группе предоставляется возможность представить обсуждаемый текст с указанной позиции. Так, группа «Тезисы» представляет основные тезисы (утверждения, нуждающиеся в доказательстве), группа «Понятия» формулирует основные понятия текста, «Схема» изображает в схематическом виде содержание текста. Группы «Апологет» и «Оппозиция» представляют соответственно мнения согласия и несогласия с автором текста, аргументируя свои позиции с точки зрения личного опыта, экспериментальных данных и др. «Ассоциация» и «Искусство» - это группы образного изображения текста. Их выступления содержат ассоциативные представления (нерациональные образы) и трактовку текста видами искусства (музыка, поэзия, рисунок, танец, театрализованное представление и др.).

При выступлении выходят все члены группы, остальные задают вопросы, уточняют, высказывают мнение по поводу содержания высказанных групповых позиций.

Возможно введение и других групп-позиций: «Эксперты», «Вопрос», «Обыденное сознание», «Метод», «Эксперимент».

Метод позиционного обучения обладает значительным эффектом для усвоения и понимания текстов, вовлечения студентов в активное обсуждение, обеспечивает их 100%-е участие.

Информационные технологии

Мультимедийные технологии (ММТ) возможно использовать как на лекционных, так и на практических занятиях. На лекции применяются тематические презентации, фрагменты видеозаписей лекций преподавателей и пробных занятий студентов.

Кроме этого можно использовать ресурсы глобальных и локальных сетей (ИНТЕРНЕТ, факультетского сайта, городского образовательного проекта «Школьный портал»).

Интерактивные виды лекций

Лекция - визуализация

Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности. Содержание данного принципа меняется под влиянием данных психолого-педагогической науки, форм и методов активного обучения.

Психологические и педагогические исследования показывают, что наглядность не только способствует более успешному восприятию и запоминанию учебного материала, но и позволяет активизировать умственную деятельность, глубже проникать в сущность изучаемых явлений (Р. Арнхейм, Е.Ю. Артьемьева, В.И. Якиманская и др.), показывает его связь с творческими процессами принятия решений, подтверждает регулирующую роль образа в деятельности человека.

Лекция-визуализация учит студентов преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, что формирует у них профессиональное мышление за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов содержания обучения. Этот процесс визуализации является свертыванием мыслительных содержаний, включая разные виды информации, в наглядный образ; будучи воспринят, этот образ, может быть, развернут и служить опорой для мыслительных и практических действий.

Любая форма наглядной информации содержит элементы проблемности. Поэтому лекция-визуализация способствует созданию проблемной ситуации, разрешение которой в отличие от проблемной лекции, где используются вопросы, происходит на основе анализа, синтеза, обобщения, свертывания или развертывания информации, т.е. с включением активной мыслительной деятельности. Задача преподавателя - использовать такие формы наглядности, которые не только дополняли бы словесную информацию, но и сами являлись носителями информации. Чем больше проблемности в наглядной информации, тем выше степень мыслительной активности студента.

Подготовка данной лекции преподавателем состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме лекционного занятия в визуальную форму для представления студентам через технические средства обучения или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). К этой работе могут привлекаться и студенты, у которых в связи с этим будут формироваться соответствующие умения, развиваться высокий уровень активности, воспитываться личностное отношение к содержанию обучения.

Чтение лекции сводится к связному, развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных материалов, полностью раскрывающему тему данной лекции. Представленная таким образом информация должна обеспечить систематизацию имеющихся у студентов знаний, создание проблемных ситуаций и возможности их разрешения; демонстрировать разные способы наглядности, что является важным в познавательной и профессиональной деятельности.

Лучше всего использовать разные виды визуализации (натуральные, изобразительные, символические), каждый из которых или их сочетание выбирается в зависимости от содержания учебного материала. При переходе от текста к зрительной форме или от одного вида наглядности к другому может теряться некоторое количество информации. Но это является преимуществом, т.к. позволяет сконцентрировать внимание на наиболее важных аспектах и особенностях содержания лекции, способствовать его пониманию и усвоению.

В лекции-визуализации важна определенная наглядная логика и ритм подачи учебного материала. Для этого можно использовать комплекс технических средств обучения, рисунок, в том числе с использованием гротескных форм, а также цвет, графику, сочетание словесной и наглядной информации. Важны дозировка использования материала, мастерство и стиль общения преподавателя со студентами.

Этот вид лекции лучше всего использовать на этапе введения студентов в новый раздел, тему, дисциплину. Возникающая при этом проблемная ситуация создает психологическую установку на изучение материала, развитие навыков наглядной информации в других видах обучения.

Основная трудность лекции-визуализации состоит в выборе и подготовке системы средств наглядности, дидактически обоснованной подготовке процесса ее чтения с учетом психофизиологических особенностей студентов и уровня их знаний.

Лекция-пресс-конференция

Форма проведения лекции близка к форме проведения пресс-конференций, только со следующими изменениями. Преподаватель называет тему лекции и просит студентов письменно задавать ему вопросы по данной теме. Каждый студент должен в течение 2-3 минут сформулировать наиболее интересующие его вопросы, написать на бумажке и передать преподавателю. Затем преподаватель в течение 3-5 минут сортирует вопросы по их смысловому содержанию и начинает читать лекцию. Изложение материала строится не как ответ на каждый заданный вопрос, а в виде связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются соответствующие ответы. В завершение лекции преподаватель проводит итоговую оценку вопросов как отражения знаний и интересов слушателей.

Однако не все студенты могут задавать вопросы, грамотно их формулировать. Это служит для преподавателя свидетельством уровня знаний студентов, степени их включенности в содержание курса и в совместную работу с преподавателем, заставляет совершенствовать процесс преподавания всего курса.

Активизация деятельности студентов на лекции-пресс-конференции достигается за счет адресованного информирования каждого студента лично. В этом отличительная черта этой формы лекции. Необходимость сформулировать вопрос и грамотно его задать активизирует мыслительную деятельность, а ожидание ответа на свой вопрос концентрирует внимание студента. Вопросы студентов в большинстве случаев носят проблемный характер и являются началом творческих процессов мышления. Личностное, профессиональное и социальное отношение преподавателя к поставленным вопросам и ответом на них, оказывает воспитательное влияние на студентов. Опыт участия в лекция-пресс-конференция позволяет преподавателю и студентам отрабатывать умения задавать вопросы и отвечать на них, выходить из трудных коммуникативных ситуаций, формировать навыки доказательства и опровержения, учета позиции человека, задавшего вопрос.

Лекцию-пресс-конференцию можно проводить как в начале изучения темы или раздела, в середине и в конце. В начале изучения темы основная цель лекции – выявление круга интересов и потребностей студентов, степени их подготовленности к работе, отношение к предмету. С помощью лекции-пресс-конференции преподаватель может составить модель аудитории слушателей – ее установок, ожиданий, возможностей. Это особенно важно при первой встрече преподавателя со студентами-первокурсниками, или в начале чтения спецкурса, при введении новых дисциплин и т.п.

Лекция-пресс-конференция в середине темы или курса направлена на привлечение внимания слушателей к главным моментам содержания учебного предмета, уточнение представлений преподавателя о степени усвоения материала, систематизацию знаний студентов, коррекцию выбранной системы лекционной и семинарской работы по курсу.

Основная цель лекции-пресс-конференции в конце темы или раздела – проведение итогов лекционной работы, определение уровня развития усвоенного содержания в последующих разделах. Лекцию такого рода можно провести и по окончании всего курса с целью обсуждения перспектив применения теоретических знаний на практике как средства решения задач освоения материала последующих учебных дисциплин, средства определения будущей профессиональной деятельности. На лекции-пресс-конференции в качестве лекторов могут участвовать два-три преподавателя разных предметных областей.

Лекция-беседа

Лекция-беседа или «диалог с аудиторией» является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов.

Беседа как метод обучения известна еще со времен Сократа. Это самый простой способ индивидуального обучения, построенный на непосредственном контакте сторон. Эффективность лекции-беседы в условиях группового обучения снижается из-за того, что не всегда удастся каждого студента вовлечь в двусторонний обмен мнениями. В первую очередь, это связано с недостатком времени, даже если группа малочисленна. В то же время групповая беседа позволяет расширить круг мнений сторон, привлечь коллективный опыт и знания, что имеет большое значение в активизации мышления студентов.

Участие слушателей в лекции-беседе можно привлечь различными приемами, так, например, озадачивание студентов вопросами в начале лекции и по ее ходу, как уже описывалось в проблемной лекции, вопросы могут, быть информационного и проблемного характера, для выяснения мнений и уровня осведомленности студентов по рассматриваемой теме, степени их готовности к восприятию последующего материала. Вопросы адресуются всей аудитории. Студенты отвечают с мест. Если преподаватель замечает, что кто-то из студентов не участвует в ходе беседы, то вопрос можно адресовать лично тому студенту, или спросить его мнение по обсуждаемой проблеме. Для экономии времени вопросы рекомендуется формулировать так, чтобы на них можно было давать однозначные ответы. С учетом разногласий или единодушия в ответах преподаватель строит свои дальнейшие рассуждения, имея при этом возможность, наиболее доказательно изложить очередное понятие лекционного материала.

Вопросы могут быть как простыми для того, чтобы сосредоточить внимание студентов на отдельных аспектах темы, так и проблемные. Студенты, продумывая ответ на заданный вопрос, получают возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщения, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять важность обсуждаемой темы, что повышает интерес, и степень восприятия материала студентами.

Во время проведения лекции-беседы преподаватель должен следить, чтобы задаваемые вопросы оставались без ответов, т.к. они тогда будут носить риторический характер, не обеспечивая достаточной активизации мышления студентов.

Лекция-дискуссия

В отличие от лекции-беседы здесь преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы студентов на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и студентов, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею.

Так же можно предложить студентам проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает студентам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

Положительным в дискуссии является, то, что студенты соглашались с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу. Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно студенты используют полученные знания в ходе дискуссии.

Отрицательное же то, что студенты могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Студенты в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его.

Выбор вопросов для активизации слушателей и темы для обсуждения, составляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые преподаватель ставит перед собой для данной аудитории.

Проблемный семинар. Перед изучением раздела курса преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данного раздела, темы. Накануне студенты получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний студентов в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу учебного курса.

10.2. Методические рекомендации для студентов

На лекционных занятиях рекомендуется активно слушать, конспектировать лекции, делать пометки на полях, задавать вопросы и активно отвечать на поставленные вопросы. При подготовке к лекции необходимо освежить в памяти содержание предыдущих лекций, подготовить вопросы. После лекции также следует прочитать свой конспект, если возникают вопросы, то можно с ними обратиться к преподавателю и/или ознакомиться с вариантами изложения данной темы в учебниках и учебных пособиях, научной литературе по курсу.

При подготовке к **практическим занятиям** рекомендуется внимательно ознакомиться с планом практического занятия, ответить на заданные вопросы. Ответ должен быть полным и аргументированным. Рекомендуется прочитать лекцию по теме, ознакомиться с изложением материала в учебнике и научной литературе, сделать для себя необходимые выписки. Встречающуюся терминологию необходимо истолковать с опорой на словари и справочники, учебную и научную литературу. Приветствуется использование интернет-ресурсов. Необходимо указывать источник цитирования, автора. Для интернет-ресурсов – адрес (URL). При подготовке развернутого ответа рекомендуется составить план, включить в него цитаты, основные мысли, свои собственные наблюдения, оценки, интерпретацию. При работе с текстом, рекомендованным для анализа, в первую очередь, необходимо его прочитать минимум 2-3 раза, попытаться понять его содержание.

При работе с интернет-ресурсами обращайте внимание на источник: оригинальный авторский материал, реферативное сообщение по материалам других публикаций, студенческая учебная работа (реферат, курсовая, дипломная и др.). Оригинальные авторские материалы, как правило, публикуются на специализированных тематических сайтах или в библиотеках, у них указывается автор, выходные данные. Выполнены такие работы последовательно в научном или научно-популярном стиле. Это могут быть научные статьи, тезисы, учебники, монографии, диссертации, тексты лекций и т.д. На основе таких работ на некоторых сайтах размещаются рефераты или обзоры. Обычно они не имеют автора, редко указываются источники реферирования. Сами сайты посвящены разнообразной тематике. К таким работам стоит относиться критически, как и к сайтам, где размещаются учебные студенческие работы. Качество этих работ зачастую не выдерживает никакой критики, поэтому сначала подумайте, оцените ресурс, а уже потом им пользуйтесь. В остальном с интернет-источниками можно работать как с обычной печатной литературой. Интернет – это еще и огромная библиотека, где вы можете найти много текстов, посвященных рассмотрению изучаемого материала. В интернете огромное количество словарей и энциклопедий, использование которых приветствуется.

Правила самостоятельной работы с литературой. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

1. Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться; «не старайтесь запомнить все, что вам в ближайшее время не понадобится, – советует студенту и молодому ученому Г. Селье, – запомните только, где это можно отыскать» (Селье, 1987).

2. Сам такой перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для зачетов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что Вас интересует за рамками официальной учебной деятельности, то есть что может расширить Вашу общую культуру...).

3. Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).

4. Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.

5. При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...

6. Естественно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).

7. Если книга – Ваша собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные для Вас мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора (это очень хороший совет, позволяющий экономить время и быстро находить «избранные» места в самых разных книгах).

8. Если Вы раньше мало работали с научной литературой, то следует выработать в себе способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда Вам понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать), и это может занять немалое время (у кого-то – до нескольких недель и даже месяцев); опыт показывает, что после этого студент каким-то «чудом» начинает буквально заглатывать книги и чуть ли не видеть «сквозь обложку», стоящая это работа или нет...

9. «Либо читайте, либо перелистывайте материал, но не пытайтесь читать быстро... Если текст меня интересует, то чтение, размышление и даже фантазирование по этому поводу сливаются в единый процесс, в то время как вынужденное скорочтение не только не способствует качеству чтения, но и не приносит чувства удовлетворения, которое мы получаем, размышляя о прочитанном», – советует Г. Селье (Селье, 1987, с. 325-326).

10. Есть еще один эффективный способ оптимизировать знакомство с научной литературой – следует увлечься какой-то идеей и все книги просматривать с точки зрения данной идеи. В этом случае студент (или молодой ученый) будет как бы искать аргументы «за» или «против» интересующей его идеи, и одновременно он будет как бы общаться с авторами этих книг по поводу своих идей и размышлений... Проблема лишь в том, как найти «свою» идею...

11. Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

- информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких видов чтения:

- библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;

•просмотровое – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;

•ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;

•изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;

•аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Рекомендации по подготовке презентации

Стиль	– Соблюдайте единый стиль оформления. – Избегайте стилей, которые будут отвлекать от самой презентации. – Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текст, рисунки).
Фон	– Для фона выбирайте более холодные тона (синий или зеленый).
Использование цвета	– На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов: один для фона, один для заголовков, один для текста. – Для фона и текста используйте контрастные цвета. – Обратите особое внимание на цвет гиперссылок (до и после использования).
Анимационные эффекты	– Используйте возможности компьютерной анимации для представления информации на слайде. – Не стоит злоупотреблять различными анимационными эффектами, они не должны отвлекать внимание от содержания информации на слайде.
Содержание информации	– Используйте короткие слова и предложения. – Минимизируйте количество предлогов, наречий, прилагательных. – Заголовки должны привлекать внимание аудитории.
Расположение информации на странице	– Предпочтительно горизонтальное расположение информации. – Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана. – Если на слайде располагается картинка, надпись должна располагаться под ней.
Шрифты	– Для заголовков - не менее 24 цт. – Для информации - не менее 18 пт. – Шрифты без засечек легче читать с большого расстояния. – Нельзя смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. – Для выделения информации следует использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание. – Нельзя злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже строчных).
Способы выделения информации	Следует использовать: – Рамки, границы, заливку. – Разные цвета шрифтов, штриховку, стрелки. – Рисунки, диаграммы, схемы для иллюстрации наиболее важных фактов.

Объем информации	– Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: люди могут одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений. – Наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.
Виды слайдов	Для обеспечения разнообразия следует использовать разные виды слайдов: – С текстом. – С таблицами. – С диаграммами.

При подготовке к **текущей и промежуточной аттестации** рационально используйте время. Сначала ознакомьтесь с материалами курса в целом, поскольку только исходя из целого, можно понять части. Читайте учебники и научную литературу. Обращайтесь к справочной литературе. При подготовке ответа на вопрос сначала составьте план. Помните, что ваш ответ – это текст, который должен быть построен с учетом всех требований, предъявляемых к научному тексту. Не старайтесь всё выучить наизусть – это невозможно. Старайтесь понять суть, излагайте ее собственными словами. Иллюстрируйте теоретические положения собственными наблюдениями.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Фонд оценочных средств разработан для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Управление персоналом», которая входит в базовую часть основной образовательной программы по направлению подготовки: 37.03.01 Психология, профиль Прикладная психология (квалификация «Бакалавр»), реализуемой при подготовке обучающихся в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина».

Фонд оценочных средств предназначен для проверки сформированности компетенций, заявленных в программе дисциплины «Управление персоналом» в соответствии с учебным планом: 37.03.01 Психология, профиль Прикладная психология (квалификация «Бакалавр»).

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 - способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности;

ПК-2 - способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией.

Компетенции, этапы	Показатели	Оценочные средства
ОК-6 4 курс – 1 этап	Знает: основы социального и межличностного взаимодействия; приемы и способы установления контакта и построения диалога в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.	Практическое задание Вопросы к экзамену Экзамен
	Умеет устанавливать доверительные взаимоотношения при организации социального и межличностного взаимодействия с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.	
	Владет приемами установления доверительных взаимоотношений при организации социального и	

	межличностного взаимодействия с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.	
ПК – 1 4 курс – 1 этап	Знает теоретические основы работы с персоналом организации; технологии, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности.	Практическое задание Вопросы к экзамену Экзамен
	Умеет использовать, технологии направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности.	
	Владеет психологическими технологиями, которые направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности.	
ПК – 2 4 курс – 1 этап	Знает психодиагностические методики, которые можно использовать для решения типовые задачи в различных областях практики.	Практическое задание Вопросы к экзамену Экзамен
	Умеет выбирать методики, которые можно использовать для решения типовые задачи в различных областях практики.	
	Владеет методиками, которые можно использовать для решения типовые задачи в различных областях практики, в соответствии с поставленными целями.	

Компетенция ОК-6 с указанием этапа формирования в процессе освоения образовательной программы

Компетенция ОК-6 «способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия» (1 этап - 2 курс).

Контрольные задания (оценочные средства)

Практические задания (на этапе формирования компетенции)

1. Составить рекомендации для руководителя по оптимизации психологического климата в образовательной организации.

Экзамен (на этапе формирования компетенции)

Вопросы к экзамену

1. Технологии управления персоналом: инструменты маркетинга в управлении персоналом.
2. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.
3. Методы построения системы управления персоналом.
4. Стратегическое управление персоналом: роли службы персонала на разных стадиях развития компании.
5. Задачи службы управления персоналом: классический вариант.
6. Задачи отдела кадров: классический вариант.
7. Задачи отдела по обучению персонала: классический вариант.
8. Подбор персонала: этапы и их характеристика.
9. Анализ и прогнозирование потребностей в кадрах.
10. Фотография рабочего дня и хронометраж: принципы применения.
11. Технологии и инструменты подбора персонала.
12. Интервью: этапы, виды, эффективность.
13. Компетенции и компетентность в подборе кандидата на вакантную должность.
14. Тесты для отбора персонала: формирование профиля должности.
15. Цели, задачи, схема и виды - аттестации руководителей.
16. Цели, задачи, схема и виды - аттестации специалистов.
17. Технология работы аттестационной комиссии.
18. Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала.
19. Ассесмент - центр как метод подготовки кадрового резерва.
20. Особенности подготовки кадров в рамках работы с кадровым резервом.
21. Концепция управления персоналом.

22. Закономерности и принципы управления персоналом.
23. Методы управления персоналом.
24. Методы построения системы управления персоналом.
25. Организационное проектирование системы управления персоналом. Понятие, стадии и этапы.
26. Цели и функции системы управления персоналом.
27. Организационная структура системы управления персоналом.
28. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
29. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
30. Система стратегического управления персоналом организации.
31. Стратегия управления персоналом организации.
32. Кадровое планирование в организации: сущность, цели и задачи, содержание.
33. Маркетинг персонала. Сущность и принципы, функции маркетинга персонала.
34. Основные организационные этапы работы с персоналом: наем, отбор и прием персонала.
35. Основные организационные этапы работы с персоналом: подбор и расстановка персонала.
36. Основные организационные этапы работы с персоналом: трудовая адаптация персонала; наставничество; высвобождение персонала.
37. Деловая оценка персонала: цели, обязательные мероприятия, этапы оценки, основные показатели.
38. Организация обучения персонала, виды и методы обучения.
39. Понятие и этапы деловой карьеры.
40. Управление карьерой персонала: кадровый резерв.
41. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
42. Оплата труда персонала. Последствия применения различных систем оплаты труда.
43. Организационная культура: классификация типов организационных культур, принципы формирования и методы поддержания.
44. Аудит персонала.
45. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Критерии оценки контрольных заданий:

0-40 баллов – полнота, последовательность и логичность представления материала;

0-30 баллов – научно-теоретический уровень представления материала;

0-30 баллов – иллюстрирование теоретического материала примерами практического характера.

Описание шкал (уровней), показателей и критериев оценивания компетенции

Уровень	Показатели оценивания компетенций
пороговый	Знает основы социального и межличностного взаимодействия. Умеет устанавливать доверительные взаимоотношения при организации социального и межличностного взаимодействия. Владеет приемами установления доверительных взаимоотношений при организации социального и межличностного взаимодействия.
базовый	Знает приемы и способы установления контакта и построения диалога в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Умеет применять в работе приемы и способы установления контакта и построения диалога в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Владеет приемами и способами установления контакта и построения диалога в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

повышенный	Знает основы социального и межличностного взаимодействия, приемы и способы установления контакта и построения диалога в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Умеет устанавливать доверительные взаимоотношения при организации социального и межличностного взаимодействия, применять в работе приемы и способы установления контакта и построения диалога в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Владеет приемами установления доверительных взаимоотношений при организации социального и межличностного взаимодействия, приемами и способами установления контакта и построения диалога в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
------------	--

Компетенция ПК-1 с указанием этапа формирования в процессе освоения образовательной программы

Компетенция ПК-1 (способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности) формируется на первом этапе формирования компетенций.

Контрольные задания (оценочные средства)

Практические задания (на этапе формирования компетенции)

1. Подобрать методики для диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов.
2. Составить программу, направленную на профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов.
3. Составить рекомендации для руководителя по оптимизации психологического климата в образовательной организации.

Экзамен (на этапе формирования компетенции)

Вопросы к экзамену

1. Технологии управления персоналом: инструменты маркетинга в управлении персоналом.
2. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.
3. Методы построения системы управления персоналом.
4. Стратегическое управление персоналом: роли службы персонала на разных стадиях развития компании.
5. Задачи службы управления персоналом: классический вариант.
6. Задачи отдела кадров: классический вариант.
7. Задачи отдела по обучению персонала: классический вариант.
8. Подбор персонала: этапы и их характеристика.
9. Анализ и прогнозирование потребностей в кадрах.
10. Фотография рабочего дня и хронометраж: принципы применения.
11. Технологии и инструменты подбора персонала.
12. Интервью: этапы, виды, эффективность.
13. Компетенции и компетентность в подборе кандидата на вакантную должность.
14. Тесты для отбора персонала: формирование профиля должности.
15. Цели, задачи, схема и виды - аттестации руководителей.
16. Цели, задачи, схема и виды - аттестации специалистов.
17. Технология работы аттестационной комиссии.
18. Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала.
19. Ассесмент - центр как метод подготовки кадрового резерва.
20. Особенности подготовки кадров в рамках работы с кадровым резервом.
21. Концепция управления персоналом.
22. Закономерности и принципы управления персоналом.
23. Методы управления персоналом.
24. Методы построения системы управления персоналом.
25. Организационное проектирование системы управления персоналом. Понятие, стадии и этапы.

26. Цели и функции системы управления персоналом.
27. Организационная структура системы управления персоналом.
28. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
29. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
30. Система стратегического управления персоналом организации.
31. Стратегия управления персоналом организации.
32. Кадровое планирование в организации: сущность, цели и задачи, содержание.
33. Маркетинг персонала. Сущность и принципы, функции маркетинга персонала.
34. Основные организационные этапы работы с персоналом: наем, отбор и прием персонала.
35. Основные организационные этапы работы с персоналом: подбор и расстановка персонала.
36. Основные организационные этапы работы с персоналом: трудовая адаптация персонала; наставничество; высвобождение персонала.
37. Деловая оценка персонала: цели, обязательные мероприятия, этапы оценки, основные показатели.
38. Организация обучения персонала, виды и методы обучения.
39. Понятие и этапы деловой карьеры.
40. Управление карьерой персонала: кадровый резерв.
41. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
42. Оплата труда персонала. Последствия применения различных систем оплаты труда.
43. Организационная культура: классификация типов организационных культур, принципы формирования и методы поддержания.
44. Аудит персонала.
45. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Критерии оценки контрольных заданий:

0-40 баллов – полнота, последовательность и логичность представления материала;

0-30 баллов – научно-теоретический уровень представления материала;

0-30 баллов – иллюстрирование теоретического материала примерами практического характера.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Уровень	Показатели оценивания компетенций
Пороговый 60-75%	Знает: - теоретические основы работы с персоналом организации; -показатели отклонений в социальном и личностном статусе и развитии; -факторы, профессиональных рисков в различных видах деятельности (допускает ошибки). Умеет использовать, полученные знания на практике (испытывает трудности). Владеет некоторыми технологии, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (затрудняется в их применении).

Базовый 75-87%	Знает - теоретические основы работы с персоналом организации; -показатели отклонений в социальном и личностном статусе и развитии; -факторы, профессиональных рисков в различных видах деятельности -технологии, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности. Умеет -использовать, полученные знания на практике; -использовать, отдельные технологии, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности. Владеет технологиями, направленными на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности.
Повышенный более 87%	Знает -теоретические основы работы с персоналом организации; -показатели отклонений в социальном и личностном статусе и развитии; -факторы, профессиональных рисков в различных видах деятельности; -технологии, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности. Умеет -использовать, технологии, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности; -проектировать и осуществлять работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса. Владеет - методами диагностирования отклонений в социальном и личностном статусе и развития, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности; -технологиями, направленными на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности;

Компетенция ПК-2 с указанием этапа формирования в процессе освоения образовательной программы

Компетенция ПК-2 (способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией) формируется на первом этапе формирования компетенций.

Контрольные задания (оценочные средства)

Практические задания (на этапе формирования компетенции)

- 1.Подобрать методики для диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов.
- 2.Составить программу, направленную на профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов.
- 3.Составить рекомендации для руководителя по оптимизации психологического климата в образовательной организации.

Экзамен (на этапе формирования компетенции)

Вопросы к экзамену

1. Технологии управления персоналом: инструменты маркетинга в управлении персонала.
2. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.

3. Методы построения системы управления персоналом.
4. Стратегическое управление персоналом: роли службы персонала на разных стадиях развития компании.
5. Задачи службы управления персоналом: классический вариант.
6. Задачи отдела кадров: классический вариант.
7. Задачи отдела по обучению персонала: классический вариант.
8. Подбор персонала: этапы и их характеристика.
9. Анализ и прогнозирование потребностей в кадрах.
10. Фотография рабочего дня и хронометраж: принципы применения.
11. Технологии и инструменты подбора персонала.
12. Интервью: этапы, виды, эффективность.
13. Компетенции и компетентность в подборе кандидата на вакантную должность.
14. Тесты для отбора персонала: формирование профиля должности.
15. Цели, задачи, схема и виды - аттестации руководителей.
16. Цели, задачи, схема и виды - аттестации специалистов.
17. Технология работы аттестационной комиссии.
18. Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала.
19. Ассесмент - центр как метод подготовки кадрового резерва.
20. Особенности подготовки кадров в рамках работы с кадровым резервом.
21. Концепция управления персоналом.
22. Закономерности и принципы управления персоналом.
23. Методы управления персоналом.
24. Методы построения системы управления персоналом.
25. Организационное проектирование системы управления персоналом. Понятие, стадии и этапы.
26. Цели и функции системы управления персоналом.
27. Организационная структура системы управления персоналом.
28. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
29. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
30. Система стратегического управления персоналом организации.
31. Стратегия управления персоналом организации.
32. Кадровое планирование в организации: сущность, цели и задачи, содержание.
33. Маркетинг персонала. Сущность и принципы, функции маркетинга персонала.
34. Основные организационные этапы работы с персоналом: наем, отбор и прием персонала.
35. Основные организационные этапы работы с персоналом: подбор и расстановка персонала.
36. Основные организационные этапы работы с персоналом: трудовая адаптация персонала; наставничество; высвобождение персонала.
37. Деловая оценка персонала: цели, обязательные мероприятия, этапы оценки, основные показатели.
38. Организация обучения персонала, виды и методы обучения.
39. Понятие и этапы деловой карьеры.
40. Управление карьерой персонала: кадровый резерв.
41. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
42. Оплата труда персонала. Последствия применения различных систем оплаты труда.
43. Организационная культура: классификация типов организационных культур, принципы формирования и методы поддержания.
44. Аудит персонала.
45. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Критерии оценки контрольных заданий:

0-40 баллов – полнота, последовательность и логичность представления материала;
0-30 баллов – научно-теоретический уровень представления материала;

0-30 баллов – иллюстрирование теоретического материала примерами практического характера.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Уровень	Показатели оценивания компетенций
Пороговый 60-75%	Знает психодиагностические методики, которые можно использовать для решения некоторых типовых задач в различных областях практики. Умеет –выбирать методики, которые можно использовать для решения типовые задачи в различных областях практики. Владеет критериями выбора психодиагностических методик.
Базовый 75-87%	Знает –возможности и ограничения современных средств психологический диагностики в решении задач, возникающих в практической и научно исследовательской деятельности психолога; -психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в различных областях практики. Умеет: –выбирать методики, которые можно использовать для решения типовые задачи в различных областях практики; –применять некоторые психодиагностические методики для решения типовые задачи в различных областях практики. Владеет: –критериями выбора психодиагностических методик; –основными приёмами диагностики психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп; -навыками использования основных методов математикостатистической обработки данных.
Повышенный более 87%	Знает: –возможности и ограничения современных средств психологический диагностики в решении задач, возникающих в практической и научноисследовательской деятельности психолога; -психологические технологии, позволяющие решать задачи различного уровня сложности в различных областях практики. Умеет: –выбирать методики, которые можно использовать для решения типовые задачи в различных областях практики; –применять некоторые психодиагностические методики для решения типовые задачи в различных областях практики; -учитывать ограничения современных средств психологический диагностики при решении конкретных задач. Владеет: –критериями выбора психодиагностических методик; –основными приёмами диагностики психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп; –навыками математико-статистической обработки данных и их интерпретации.

Проверка и оценка результатов выполнения заданий.

Каждый вид работы (контрольное задание) оценивается по 100-балльной шкале, которая переводится в 5-ти балльную шкалу в соответствии с действующим на текущий момент

Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов:

Менее 60 баллов – оценка «2».

С 60 до 75 баллов – оценка «3».

С 75 до 87 баллов – оценка «4».

Дисциплина (учебный модуль) считается освоенной (компетенции сформированными), если обучающийся отвечает на вопрос к зачету на 60-100% и его знания оцениваются от 3 до 5 баллов; в случае, когда задания выполнены менее чем на 60% (что соответствует 2 баллам), дисциплина (учебный модуль) считается не освоенным.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ (ЭКЗАМЕН)

Цель процедуры:

Целью промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля).

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем, исходя из содержания ФГОС.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов может включать вопросы открытого и закрытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий. Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре преподавателем выдается вопрос. После получения вопроса и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в установленном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и электронные ведомости. По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.