

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.08.2025 17:10:08
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано
деканом факультета психологии
« 11 » 02 2025 г.
/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Психологические проблемы обучения персонала в организации

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Программа подготовки:
Организационная психология

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии
Протокол « 11 » 02 2025 г. № 5
Председатель УМКом
/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии
труда и психологического
консультирования
Протокол от « 20 » 06 2025 г. № 8
Зав. кафедрой
/Кутергина И.Г./

Москва
2025

Автор-составитель:
Кутергина Инга Григорьевна, кандидат психологических наук

Рабочая программа дисциплины «Психологические проблемы обучения персонала в организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 29.07.20 г. № 841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.
Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Объем и содержание дисциплины	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	10
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	18
7. Методические указания по освоению дисциплины	20
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	20
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	20

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины «Психологические проблемы обучения персонала в организации» является формирование представлений о теории и практике организации обучения и развития персонала организации, методических навыков и психологических компетенций в вопросах обучения и развития персонала организации.

Задачи освоения дисциплины:

- сформировать систему знаний и представлений о технологиях организации процессов обучения персонала, активизации познавательной деятельности персонала;
- сформировать представление об организации и функционировании системы обучения в организации;
- сформировать у обучаемых готовность к осуществлению программ обучения и развития персонала в условиях организационной деятельности;
- сформировать теоретический базис знаний, обеспечивающий решение практических задач обучения персонала организации;
- развивать интерес к инновационным технологиям обучения персонала в современных условиях по планированию и организации системы обучения;
- развивать у научный интерес к использованию в практике обучения персонала достижений современной психологии и педагогики, методологическим и методическим основам организации процесса обучения персонала;
- развивать способность использовать компьютерные технологии обучения и возможности цифровой образовательной среды;
- развить креативный подход, вариативность в вопросах анализа, прогнозирования, планирования, осуществления и оценки программ обучения персонала организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Дисциплина опирается на знания, умения и компетенции студента, полученные при изучении дисциплин «Методологические основы психологии», «Общепсихологические основы организационной психологии и психологии труда», «Межличностные и межгрупповые коммуникации в организациях».

Преподавание дисциплины проводится в тесном взаимодействии со всем комплексом управленческих и психологических дисциплин, и в первую очередь с такими дисциплинами, как «Психологический практикум по управлению персоналом в организации», «Методологические и методические проблемы кадрового менеджмента».

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах:	108 (24) ¹
Контактная работа:	24,2 (24) ²
Лекции	8 (8) ³
Практические занятия	16 (16) ⁴
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет с оценкой	0,2
Самостоятельная работа	76
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой в 4 семестре на 2 курсе.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Психолого-педагогические основы обучения персонала организации. Методологические и методические основы организации процесса обучения персонала. Понятия «развитие», «профессиональное развитие», «развитие персонала». Основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации. Особенности профессионального обучения. Основные средства педагогического воздействия на личность. Направления развития в области обучения персонала, современные методы обучения. Навыками использования психолого-педагогической диагностики как системы обучения, так и отдельных групп и сотрудников, проходящих программы обучения в организации. Индивидуальные типы обучения: функциональный, личностный, авторитарный и проектный. Проблема формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации. Психологические основы взаимодействия по вопросам обучения и развития персонала. Методы, средства и формы обучения. Понятие и характеристика технологий обучения. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала.	2	4
Тема 2. Организация и управление системой обучения персонала в структуре организационной деятельности. Технологии осуществления оценки, планирования карьеры, сущность процесса формирования кадрового резерва,	4	6

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

⁴ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность; психологические основы раскрытия профессионального и личностного потенциала сотрудников организации; методы оценки потребности организации в развитии и обучении персонала организации. Разработка стратегии, кадровой политики организации по вопросам развития и обучения персонала. Комплексные методы, средства и технологии обучения персонала организации. Психологические основы планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала. Анализ запросов и потребностей организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации. Технологии и техники обучения различных категорий персонала в организации. Составление и формирование учебных планов повышения квалификации определенным категориям специалистов. Основные мероприятия планирования деятельности специалистов по обучению персонала и программ развития персонала. Психолого-педагогические основы обучения специалистов, осуществляющих программы обучения персонала в организации. Оценка потребности организации в обучении. Внутренние критерии оценки эффективности обучения.		
Тема 3. Программы обучения персонала организации: структура, этапы и содержание. Особенности создания программ обучения и их реализации в условиях организационной деятельности. Психологические основы педагогического взаимодействия, общения и организации сотрудничества в процессе осуществления программ обучения и развития персонала организации. Подготовка план-графика обучения. Последовательность этапов в программе обучения. Рабочие проекты проверки и развития компетенции сотрудника Оценка эффективности программ обучения и отдельных технологий обучения на соответствие требованиям организации, видов деятельности и категорий сотрудников организации. Разработка общего плана обучения Разработка программы обучения и развития человеческих ресурсов. Алгоритм составления программы обучения и развития персонала современной организации. Формирование бюджета обучения.	2	6
Итого	8 (8)⁵	16 (16)⁶

⁵ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

⁶ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
1. Психолого-педагогические основы обучения персонала организации.	1. Психолого-педагогические подходы к обучению персонала организации. 2. Методы, средства и формы обучения. 3. Психологические основы педагогического воздействия на личность.	24	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
2. Организация и управление системой обучения персонала в структуре организационной деятельности.	1. Обучение персонала как вид деятельности. 2. Организация и планирование системы обучения персонала организации. 3. Оценка эффективности процесса обучения. Критерии оценки эффективности обучения персонала организации	24	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
3. Программы обучения персонала организации: структура, этапы и содержание.	1. Функции и структура программы обучения персонала в организации. 2. Основные этапы и алгоритм проектирования программы обучения и развития персонала. 3. Разработка рабочего проекта оценки и развития компетенций сотрудников организации.	28	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
Итого		76			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: методологические и методические основы организации процесса обучения персонала; основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации; психологические основы применения методов обучения персонала организации; основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность; психологические основы раскрытия профессионального и личностного потенциала сотрудников организации Уметь: разрабатывать программы обучения и развития человеческих ресурсов; разрабатывать стратегию, кадровую политику организации по вопросам развития и обучения пер-	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса

	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	сонала; Знать: методологические и методические основы организации процесса обучения персонала; основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации; психологические основы применения методов обучения персонала организации; направления развития в области обучения персонала, современные методы обучения; особенности создания программ обучения и их реализации в условиях организационной деятельности; технологии осуществления оценки, планирования карьеры, сущность процесса формирования кадрового резерва; - основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность; психологические основы раскрытия профессионального и личностного потенциала сотрудников организации; методы оценки потребности организации в развитии и обучении персонала организации; психологические основы педагогического взаимодействия, общения и организации сотрудничества в процессе осуществления программ обучения и развития персонала организации.	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта
--	-------------	--	--	------------------------	---

			Уметь: разрабатывать программы обучения и развития человеческих ресурсов; разрабатывать стратегию, кадровую политику организации по вопросам развития и обучения персонала; комплексно применять методы, средства и технологии обучения персонала организации; использовать психологические знания в целях планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала; анализировать запросы и потребности организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации Владеть: навыками комплексного применения методов, средств и технологий обучения персонала организации; использования психологических знаний в целях планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала; анализа запросов и потребностей организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации		
--	--	--	---	--	--

СПК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основы организации психологической экспертизы; - основные виды диагностических методик в организации; Уметь: - определять основные проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала;	Устный опрос, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основы организации психологической экспертизы; - основные виды диагностических методик в организации; Уметь: оценивать эффективность программ обучения и отдельных технологий обучения на соответствие требованиям организации, видов деятельности и категорий сотрудников организации.. Владеть: - навыками разработки и составления программы психологической экспертизы по развитию и обучению персонала, технологиями и техниками обучения различных категорий персонала; психологическими основами взаимодействия по вопросам обучения и развития персонала; навыками использования психолого-педагогической диагностики; проведения мероприятий планирования деятельности специалистов по обучению персонала и	Устный опрос, доклад, презентация, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания презентации Шкала оценивания аннотации текста

			программ развития персонала		
--	--	--	-----------------------------	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10

	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

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

Примерные задания для устных опросов

1. В чем заключаются психологические основы обучения и развития персонала организации
2. Какие критерии существуют для определения потребности в обучении на уровне организации.
4. В чем отличие традиционных методов обучения от активных методов обучения персонала.
5. Дайте характеристику основным принципам обучения.
6. Назовите основные средства педагогического воздействия на личность..
7. Раскройте содержание методов обучения на рабочем месте.
8. Что в себя включают индивидуальные типы обучения персонала.
9. Каковы задачи развивающего обучение сотрудников.
10. Что включает в себя повышение квалификации.
11. Раскройте структуру планирования и управления деловой карьерой.
12. Каковы направления развития в области обучения персонала.

14. Назовите основные методы оценки эффективности обучения персонала.
15. Раскройте социально-психологические методы и технологии взаимодействия в процессе обучения персонала организации.

Примерная тематика докладов

1. Внутриорганизационная система обучения персонала организации.
2. Классификация и типология методов обучения персонала
3. Инновационные методы обучения
4. Алгоритм и этапы составления программы обучения.
5. Современные подходы к внутрифирменному развитию персонала.
6. Проблема формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации.
7. Разработка стратегии, кадровой политики организации по вопросам развития и обучения персонала.
8. Психолого-педагогические основы обучения специалистов, осуществляющих программы обучения персонала в организации.
9. Оценка потребности организации в обучении .
10. Внутренние критерии оценки эффективности обучения.
11. Анализ запросов и потребностей организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации.
12. Технологии и техники обучения различных категорий персонала в организации.
13. Сравнительный анализ традиционного и интегрированного обучения.

Примерная тематика презентаций

1. Подготовка план-графика обучения.
2. Формирование бюджета обучения.
3. Рабочие проекты проверки и развития компетенций сотрудника.
4. Причины неэффективности внутрифирменного образования.
5. Оценка индивидуальных потребностей в обучении.
6. Критерии оценки необходимости осуществления программы внутрифирменного обучения.
7. Организационные цели обучения сотрудников разных категорий.
8. Методические особенности проведения деловых и ролевых игр в процессе обучения.
9. Ограничения, недостатки программ обучения персонала.
10. Набор скрытых затрат, которые возникают по причине плохого обучения персонала.
11. Характеристика целевых групп обучения.
12. Нестандартные методы и формы обучения.
13. Методы обучения на различных уровнях компании.
14. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала.

Примерные вопросы к зачету с оценкой

1. Общая характеристика методов определения потребности в обучении.
2. Методологические и методические основы организации процесса обучения персонала.
3. Основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации.
4. Качественные критерии планирования и контроля процесса обучения.
5. Этапы создания корпоративной системы обучения.
6. Психологические основы взаимодействия по вопросам обучения и развития персонала.
7. Факторы потребности организации в развитии персонала.
8. Критерии оценки необходимости осуществления программы внутрифирменного обучения.
9. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала.
10. Особенности методов индивидуального активного обучения.
11. Цели и функций обучения в организационных структурах.
12. Виды и формы повышения квалификации персонала организации.
13. Основные принципы разработки программы внутрифирменного обучения.
14. Специфика внутрифирменного обучения.
15. Специфика обучения вне организации.
16. Общая характеристика традиционных методов обучения.
17. Общая характеристика методов активного обучения.
18. Общая характеристика методов обучения на рабочем месте.
19. Сравнительная характеристика методов обучения персонала.
20. Развивающее обучение персонала: повышение квалификации кадров.
21. Планирование и управление деловой карьерой.
22. Виды карьеры и карьерные пути.
23. Методические особенности проведения деловых и ролевых игр в процессе обучения.
24. Основные мероприятия планирования деятельности специалистов по обучению персонала и программ развития персонала.
25. Разработка стратегии, кадровой политики организации по вопросам развития и обучения персонала.
26. Комплексные методы, средства и технологии обучения персонала организации.
27. Психологические основы планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала.
28. Разработка программы обучения и развития человеческих ресурсов.
29. Формирование бюджета обучения.
30. Рабочие проекты проверки и развития компетенций сотрудника.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются оценка составления конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практически навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 30 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете с оценкой, равняется 30 баллам.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой. Зачет с оценкой проводится устно по вопросам.

Шкала оценивания зачета с оценкой

Баллы	Критерии оценивания
22-30	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-21	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
8-15	Магистрант не достаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
0-7	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/47424>
2. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. — Москва : Вузовский учебник, 2020. — 256 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/937514>
3. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов. — Москва : Юрайт, 2021. — 277 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/469275>

6.2. Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учеб. пособие для вузов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — Текст : электронный. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81836.html>
2. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учеб. пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова. — Москва: Директ-Медиа, 2017. — 172 с. — Текст: электронный. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>
3. Высоков, И. Е. Психология познания : учебник для магистратуры . — Москва : Юрайт, 2020. — 399 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/466883>
4. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник. — Москва : Дашков и К°, 2020. — 288 с. — Текст: электронный. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>
5. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов. — 2-е изд. — Москва Юрайт, 2021. — 195 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/475469>
6. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учебное пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 304 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/452889>
7. Савенков, А. И. Психология обучения : учебное пособие для вузов. — Москва : Юрайт, 2020. — 251 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/451410>
8. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 358 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=357093>
9. Шапиро, С.А. Маркетинг персонала : учеб.пособие для вузов / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. А. Говорова. - М. : Кнорус, 2018. - 228с. — Текст: непосредственный.

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно_аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>
9. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
10. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.
2. Методические рекомендации к практическим и лабораторным занятиям.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.