

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bfff679172803da5b7b5586c60a2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности
« 24 » марта 2022 г.
Начальник управления _____
/Р.В. Самолетов/

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол « 14 » апреля 2022 г. № 23
Председатель _____
М.А. Миленкова/



Рабочая программа дисциплины

Технология проведения собеседования

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Программа подготовки:
Психология управления персоналом (HR)

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
факультета психологии
Протокол «21» февраля 2022 г. № 7
Председатель УМКом _____
/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии
труда и организационной психологии
Протокол от «27» января 2022 г. № 9
Зав. кафедрой _____
/Е.М. Климова/

Мытищи
2022

Автор-составитель:
Поляков А.С. кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Технология проведения собеседования» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 29.07.2020 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

Год начала подготовки (по учебному плану) 2023

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. Планируемые результаты обучения..... | 4 |
| 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 4 |
| 3. Объем и содержание дисциплины..... | 4 |
| 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся | 5 |
| 5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине..... | 7 |
| 6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины | 13 |
| 7. Методические указания по освоению дисциплины..... | 14 |
| 8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине..... | 14 |
| 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины..... | 14 |

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины: формирование основных компетенций и формирование, системы знаний о концептуальных основах, технологиях, критериях профессионального психологического собеседования.

Задачи дисциплины:

- раскрытие перед будущими специалистами ценностно-смысловых аспектов профессиональной деятельности.
- ознакомление студентов с теоретическими основами изучения профессионального самосознания и самоопределения;
- формирование навыков использования основных методов изучения профессии, профориентации и активизации профессионального самоопределения;
- анализ содержания и особенностей профориентационной деятельности;
- усвоение теоретических основ профотбора, профподбора и профессионального обучения
- формирование практических навыков разработки профессиограммы и умения использовать ее в деятельности психолога-профконсультанта

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии

СПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению, оценки и аттестации персонала в организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

Преподавание дисциплины проводится в тесном взаимодействии со всем комплексом управленческих и психологических дисциплин, и в первую очередь с такими дисциплинами, как «Методологические основы психологии», «Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога», «Кадровое делопроизводство», «Технология рекрутмента».

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

| Показатель объема дисциплины | Форма обучения |
|--------------------------------------|----------------------|
| | Очно-заочная |
| Объем дисциплины в зачетных единицах | 2 |
| Объем дисциплины в часах | 72 (72) ¹ |
| Контактная работа: | 24.2 |

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

| | |
|--|-----|
| Лекции | 8 |
| Практические занятия | 16 |
| Контактные часы на промежуточную аттестацию: | 0.2 |
| Зачет | 0.2 |
| Самостоятельная работа | 40 |
| Контроль | 7.8 |

Форма промежуточной аттестации: зачет в 5 семестре на 3 курсе.

3.2. Содержание дисциплины

Очно-заочная форма обучения

| Наименование разделов (тем) учебной дисциплины с кратким содержанием | Кол-во часов | |
|--|----------------------|-----------------------|
| | Лекции | Практические занятия |
| Тема 1. Собеседование и психологические особенности его прохождения | 4 | 4 |
| Тема 2. Интервью на основе компетенций | 2 | 2 |
| Тема 3. CASE-интервью, или ситуационное интервью | | 4 |
| Тема 4. Проективное интервью | 2 | 4 |
| Тема 5. Стрессовое интервью | | 2 |
| ИТОГО | 8² | 16³ |

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

| Темы для самостоятельного изучения | Изучаемые вопросы | Кол-во часов | Формы самостоятельной работы | Методическое обеспечение | Формы отчетности |
|---|--|--------------|--|---|---|
| Тема 1. Собеседование и психологические особенности его прохождения | Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора Психология способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора Общие вопросы методологии организации и проведения собеседования | 8 | Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации | Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники | Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация |
| Тема 2. Интервью на основе | Типы вопросов и их функции. Прямые и не прямые. Открытые и закрытые. Разновидности | 8 | Подготовка к устному опросу, | Учебно-методическое обеспечение, | Устный опрос, конспект, |

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

³ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

| | | | | | |
|--|---|-----------------|--|---|---|
| компетенций | вопросов и их зависимость от ситуационных и субъективно-личностных факторов. Уточняющие, развивающие, контрольные, переходные, уличающие, гипотетические, проективные, пассивные и др. вопросы. Вопросы, которых следует избегать. Стратегия и тактика вопросов. Последовательность вопросов. | | подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации и | интернет-источники | аннотация текста, доклад, презентация |
| Тема 3. CASE-интервью, или ситуационное интервью | Понятие «ситуационное интервью», цель, задачи, функции. Кейс для сейлза. Кейс-роль. | 8 | Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации и | Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники | Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация |
| Тема 4. Проективное интервью | Понятие «проективное интервью». Должности, к которым применяют проективное интервью. Задаваемые вопросы на проективном интервью. Подготовка к проведению проективного интервью | 8 | Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации и | Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники | Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация |
| Тема 5. Стрессовое интервью | Понятие «стресс-интервью». Сфера его применения. Алгоритм проведения стресс-интервью. Методы стрессового интервью: игнорирование, вопрос о недостатках соискателя, личные вопросы, несколько спрашивающих, монолог, неудобное положение. Плюсы и минусы стресс-интервью | 8 | Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации и | Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники | Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация |
| Итого | | 40 ⁴ | | | |

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

⁴ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

| Код и наименование компетенции | Этапы формирования |
|--|--|
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | 1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа |
| СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии | 1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа |
| СПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению, оценки и аттестации персонала в организации | 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-5 | Пороговый | 1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа | Знать: навыками организации интервью Уметь: определять профиль аудитории, личности, разрабатывать тактику формирования имиджа ведущего | Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация | Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации |
| | Продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа | Знать: навыками организации интервью Уметь: определять профиль аудитории, личности, разрабатывать тактику формирования имиджа ведущего Владеть: основные виды и формы организации интервью, технологические особенности стадий подготовки и производства интервью | Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация | Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации |
| СПК-1 | Пороговый | 1. Работа на учебных занятиях | Знать: основы диагностики с целью | Устный опрос, | Шкала оценивания |

| | | | | | |
|-------|-------------|---|---|--|---|
| | | 2. Самостоятельная работа | <p>профессионального отбора</p> <p>Уметь: осуществлять диагностику, интерпретировать полученные данные и на этой основе разрабатывать программы организации работы по отбору кадров</p> | <p>конспект, аннотация текста, доклад, презентация</p> | <p>устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации</p> |
| | Продвинутый | <p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p> | <p>Знать: основы диагностики с целью профессионального отбора</p> <p>Уметь: осуществлять диагностику, интерпретировать полученные данные и на этой основе разрабатывать программы организации работы по отбору кадров</p> <p>Владеть: способами определения профессиональной пригодности специалиста</p> | <p>Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация</p> | <p>Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации</p> |
| СПК-2 | Пороговый | <p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p> | <p>Знать: основные критерии отбора персонала в интересах профотбора</p> <p>Уметь: разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала, способствующего оптимизации производственного процесса</p> | <p>Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация</p> | <p>Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации</p> |
| | Продвинутый | <p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p> | <p>Знать: основные критерии отбора персонала в интересах профотбора</p> <p>Уметь: разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала, способствующего оптимизации производственного процесса</p> | <p>Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация</p> | <p>Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | Владеть: методами оценки эффективности системы профотбора | | текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации |
|--|--|--|---|--|--|

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. Интервью как метод собеседования.
2. Диалог как метод мышления – от моноцентрической речи к диалогической.
3. Событийное интервью.
4. Аналитическое интервью.
5. Портретное интервью.
6. Составление вопросника. Принципы формулирования. Анализ наиболее типичных ошибок.
7. Методика проведения интервью. Выбор места и времени.
8. Соотношение элементов импровизации и подготовки.
9. Интервью-анкета. Выбор места и собеседников.
10. Культура общения. Проведение собеседования и проблема этики.
11. Собеседования, основанные на разговорном взаимодействии.

Примерная тематика докладов

1. Место и значение собеседования в системе подбора персонала современной организации.
2. Учет специфики организации при построении собеседования.

4. Критерии эффективности проведения собеседования.
5. Маркетинговый подход в проведении собеседования.
6. Нормативная документация, регламентирующая процедуру собеседования при подборе персонала в организации.
7. Типичные ошибки современных работодателей при проведении собеседования

Примерная тематика презентаций

1. Различные классификации видов интервью. Интервью-диалог, интервью-сообщение, интервью-монолог, интервью-зарисовка, интервью-мнение, форумы и анкеты.
2. Информационное интервью, блиц-опрос, вопрос-ответ, аналитическое интервью, аналитический опрос, беседа.
3. Основные видовые признаки интервью-монолога, портретное интервью: событийное, биографическое, юбилейное, политическое.
4. Постановка проблемы в интервью.
5. Различные приемы воздействия на собеседника. Дискуссия и полемика.

Примерные вопросы к зачету

1. Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора
2. Психология способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора
3. Общие вопросы методологии организации и проведения собеседования
4. Типы вопросов собеседования и их функции. Прямые и не прямые. Открытые и закрытые.
5. Разновидности вопросов и их зависимость от ситуационных и субъективно-личностных факторов. Уточняющие, развивающие, контрольные, переходные, уличающие, гипотетические, проективные, пассивные и др. вопросы.
6. Вопросы, которых следует избегать при проведении собеседования. Стратегия и тактика вопросов. Последовательность вопросов.
7. Понятие «ситуационное интервью», цель, задачи, функции. Кейс для сейлза. Кейс-роль.
8. Понятие «проективное интервью». Должности, к которым применяют проективное интервью.
9. Задаваемые вопросы на проективном интервью. Подготовка к проведению проективного интервью.
10. Понятие «стресс-интервью». Сфера его применения. Алгоритм проведения стресс-интервью. Методы стрессового интервью: игнорирование, вопрос о недостатках соискателя, личные вопросы, несколько спрашивающих, монолог, неудобное положение. Плюсы и минусы стресс-интервью

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

Основными формами текущего контроля являются оценка составление 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 практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

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

Шкала оценивания зачета

| Баллы | Критерии оценивания |
|-------|---|
| 20-17 | 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. |
| 16-13 | 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. |
| 12-8 | 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. |
| 7-0 | 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 | Зачтено |
| 61-80 | Зачтено |
| 41-60 | Зачтено |
| 0-40 | Не зачтено |

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Агеева, Ю.В. Собеседование в рекрутинге : коммуникативные стратегии и тактики. - Москва: ФЛИНТА, 2018. - Текст: электронный. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN97859765254291021.html>

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов . — 4-е изд. — Москва : Юрайт, 2021. — 431 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/468476>
3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под ред. С. А. Баркова. — Москва : Юрайт, 2021. — 453 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103>

6.2. Дополнительная литература

1. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М. : Проспект, 2019. – 218с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392274017.html>
2. Джей, Р. Алгоритмы эффективной работы / Джей Р. , Темплар Р. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 228 с. - Текст : электронный. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5961403483.html>
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник. — 3-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 440 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1184667>
4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование: в 3 ч. ч. 3: комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд. – Москва : Юрайт, 2018. – 207 с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <https://www.biblioonline.ru/bcode/437060>
5. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. пособие / Е.В.Куприянчук, Ю.В.Щербакова. - М.: РИОР, 2018 - 255 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=372759>
6. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2018. – 527 с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <https://www.biblioonline.ru/bcode/425237>
7. Семенова, В.В. Управление персоналом: основные технологии управления: учеб. пособие / В. В. Семенова, Ю. В. Лясникова, В. В. Мазур. - М. : Русайнс, 2020. - 146с. – Текст: непосредственный.
8. Семенова, В.В. Управление персоналом: инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии) : учеб. пособие / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - М. : Русайнс, 2021. - 116с. – Текст: непосредственный.
9. Эксакусто, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2019. – 194 с. – Текст: электронный. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577734>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.mcko.ru/> - Московский центр качества образования
2. www.azps.ru/handbook (психологический словарь)
3. www.edu.ru (федеральный портал «Российское образование»)
4. www.edu.ru – сайт Министерства образования РФ
5. www.iovrao.ru/?c=61 – научно-педагогический журнал «Человек и образование»
6. www.psyedu.ru (электронный журнал "Психологическая наука и образование")
7. www.rospsy.ru (сайт Федерации психологов образования России)
8. www.rspu.edu.ru/university/publish/pednauka/index.htm – журнал «Педагогическая наука и образование»
9. www.elibrary.ru - научная электронная библиотека

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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 занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.