

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:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7b558f669e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Муниципальное 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 » декабря 2022 г.  
Начальник управления \_\_\_\_\_  
/Р.В. Самолетов/

Одобрено учебно-методическим советом  
Протокол « 24 » декабря 2022 г. № 03  
Председатель \_\_\_\_\_  
И.А. Минеева/



**Рабочая программа дисциплины**

Психология обучения взрослых в контексте организации

**Направление подготовки**  
37.04.01 Психология

**Программа подготовки:**  
Организационная психология

**Квалификация**  
Магистр

**Форма обучения**  
Очная

Согласовано учебно-методической комиссией  
факультета психологии  
Протокол «21» февраля 2022 г. №7  
Председатель УМКом \_\_\_\_\_  
/Г.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:

Кишиков Р.В., кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Психология обучения взрослых в контексте организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 29.07.2020 г. № 841.

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

Год начала подготовки (по учебному плану) 2022

## 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.....	9
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	16
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	17
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	17
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	18

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **1.1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель освоения дисциплины** является формирование теоретических представлений и знаний, наработка практических навыков обучения персонала, профессионально-психологической компетентности по проблеме обучения и развития сотрудников организации.

#### **Задачи освоения дисциплины:**

- сформировать у обучаемых систематизированное представление о психологических и педагогических основах создания и реализации программ обучения взрослых;
- сформировать у магистров знания, обеспечивающие ориентацию в современных исследовательских школах, в проблемах обучения и развития персонала организации;
- сформировать у магистров системность в знаниях о методах оценки и аттестации, процессах развития взрослых в контексте организации;
- сформировать у обучающихся интерес к современным технологиям обучения персонала организации, к практической деятельности психолога в целях собственного профессионального развития;
- развить у магистров аналитическое, творческое мышление, в целях эффективной реализации программ обучения и оценки результатов обучения персонала организации;
- развивать научные представления о психологических проблемах организации процесса обучения персонала, социально-психологических аспектах взаимодействия в ходе организационного обучения;
- сформировать психологическую готовность магистра к использованию теоретических знаний и практических навыков, полученных в ходе изучения дисциплины, для сбора и обработки результатов по теме диссертационного исследования, а также в дальнейшей практической и научно-исследовательской деятельности.

### **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», и др.

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
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа:	48.2
Лекции	12
Лабораторные занятия	12
Практические занятия	24
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2
Зачет с оценкой	0.2
Самостоятельная работа	52
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	Кол-во часов		
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия
Тема 1. <b>Общая характеристика и принципы обучения взрослых.</b> Понятия «развитие», «профессиональное развитие», «развитие персонала». Определение обучения. Функции процесса обучения. Основные подходы к обучению. Методы, средства и формы обучения. Акмеологические модели обучения и развития профессионала. Понятие и характеристика технологий обучения. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала. Основные принципы обучения. Уровни обучения. Особенности профессионального обучения. Основные средства педагогического воздействия на личность. Современные требования к непрерывному образованию взрослых. «Сохраняющие» и «инновационные» типы учебных программ в системе профессиональной подготовки и переподготовки. Андрогики и андрогикическая модель организации обучения. Индивидуальные типы обучения: функциональный, личностный, авторитарный и проектный. Проблема формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации. Психические функции взрослых людей. Влияние способов восприятия информации на процесс обучения.	4	4	8
Тема 2. <b>Организация обучения персонала и оценка эффективности обучения.</b> Оценка потребности организации в обучении. Методы изучения индивидуальных потребностей в обучении: оценка информации о работниках, объективная психологическая оценка обучающихся, изучение поведения, интервью. Цели обу-	4	4	8

<p>чения. Общая характеристика традиционных методов обучения. Общая характеристика методов активного обучения. Методы индивидуального активного обучения. Методы группового активного обучения. Методы обучения на рабочем месте. Технологии развития личности. Начальное обучение персонала</p> <p>Повышение квалификации. Общая характеристика аттестации персонала. Внешние критерии оценки эффективности обучения. Внутренние критерии оценки эффективности обучения. Оценка как часть процесса обучения. Базовая модель оценки эффективности. Алгоритм проектирования: целеполагание, формирование задач развития личности, определение содержания развивающего учебного материала и составляющие программы, определение состава активных форм и методов развития личности.</p>			
<p><b>Тема 3. Разработка программы внутрифирменного обучения.</b></p> <p>Разработка общего плана обучения. Анализ внутренней и внешней среды организации, формирование стратегии обучения. Внешнее и внутреннее обучение. Формирование бюджета обучения. Факторы, определяющие выбор места обучения. Внутрифирменное обучение и его причины. Преимущества и недостатки обучения на рабочем месте. Преимущества и недостатки обучения на базе организации (on-site). Характеристика обучения вне организации (off-site). Специфика корпоративных университетов и специализированных колледжей. Преимущества и недостатки обучения вне организации. Подготовка план-графика обучения. Последовательность этапов в программе обучения. Рабочие проекты проверки и развития компетенции сотрудника.</p>	4	4	8
<b>ИТОГО:</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

#### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
1. Общая характеристика и принципы обучения взрослых.	1. Основные подходы к обучению. 2. Методы, средства и формы обучения. 3. Основные средства педагогического воздействия на личность.	16	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
2. Организация обучения персонала и оценка эффективности обучения.	1. Общая характеристика методов активного обучения. 2. Методы индивидуального активного обучения. Методы группового активного обучения. Методы обучения на рабочем месте. Технологии разви-	18	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация

	<p>тия личности.</p> <p>3. Оценка как часть процесса обучения. Внешние критерии оценки эффективности обучения.</p> <p>Внутренние критерии оценки эффективности обучения.</p>				
3. Разработка программы внутрифирменного обучения.	<p>1. Разработка общего плана обучения.</p> <p>Последовательность этапов в программе обучения.</p> <p>2. Алгоритм проектирования: целеполагание, формирование задач развития личности, определение содержания развивающего учебного материала и составляющие программы, определение состава активных форм и методов развития личности.</p> <p>3. Рабочие проекты проверки и развития компетенции сотрудника.</p>	18	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
	<b>Итого</b>	<b>52</b>			

## 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	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>

### 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	знать:	Уст-	Шкала

		учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<ul style="list-style-type: none"> <li>- психологические основы развития личности, ее развития и саморазвития;</li> <li>- психолого-педагогические и социальные факторы саморазвития личности;</li> </ul> уметь: <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять анализ и делать выводы об эффективности психолого-педагогического сопровождения саморазвития личности;</li> <li>- учитывать и формировать условия, стимулирующие саморазвитие личности</li> </ul>	ный опрос	оценивания устного опроса
	Продвину- тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: <ul style="list-style-type: none"> <li>- психологические основы развития личности, ее развития и саморазвития;</li> <li>- психолого-педагогические и социальные факторы саморазвития личности;</li> </ul> уметь: <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять анализ и делать выводы об эффективности психолого-педагогического сопровождения саморазвития личности;</li> <li>- учитывать и формировать условия, стимулирующие саморазвитие;</li> </ul> владеть: <ul style="list-style-type: none"> <li>технологиями саморазвития личности.</li> </ul>	Устный опрос, конспект, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы проведения психологической экспертизы в условиях организации;</li> <li>- основы организационной диагностики и виды диагностических методик;</li> <li>- теоретико-</li> </ul>	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса

			<p>методологические основы разработки программ предупреждения профессиональных рисков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научные принципы развития и обучения взрослых людей;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала;</li> <li>- организовывать работу психологической службы в организации;</li> <li>- осуществлять анализ профессиональных рисков;</li> <li>- применять современный психологический инструментарий диагностики уровня развития личности.</li> </ul>		
Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы проведения психологической экспертизы в условиях организации;</li> <li>- основы организационной диагностики и виды диагностических методов;</li> <li>- теоретико-методологические основы разработки программ предупреждения профессиональных рисков;</li> <li>- научные принципы развития и обучения взрослых людей;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала;</li> <li>- организовывать работу психологической службы в организации;</li> <li>- осуществлять анализ</li> </ul>	<p>Устный опрос, аннотация текста, презентация, доклад</p>	<p>Шкала оценивания устного опроса</p> <p>Шкала оценивания аннотации текста</p> <p>Шкала оценивания презентации</p> <p>Шкала оценивания доклада</p>	

			профессиональных рисков; - применять современный психологический инструментарий диагностики уровня развития личности; владеть: - навыками разработки и составления программы психологической экспертизы по развитию и обучению персонала организации; - навыками составления программ развития и обучения персонала, - методиками разработки программ обучения.		
--	--	--	--	--	--

#### **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. Каковы основные методы определения потребности в обучении.
2. Какие критерии существуют для определения потребности в обучении на индивидуальном уровне.
3. Какие критерии существуют для определения потребности в обучении на уровне организации.
4. Назовите традиционные методы обучения.
5. Дайте характеристику методам индивидуального активного обучения.
6. Назовите методы группового активного обучения.
7. Раскройте содержание методов обучения на рабочем месте.

8. Что в себя включает начальное обучение персонала.
9. Каковы задачи развивающего обучения сотрудников.
10. Что включает в себя повышение квалификации.
11. Раскройте структуру планирования и управления деловой карьерой.
12. Каковы внешние критерии оценки эффективности обучения.
13. Что относится к внутренним критериям оценки эффективности обучения (оценка эффективности обучения самими обучающимися): мотивационный критерий.
14. Методы оценки эффективности обучения и аттестация персонала.
15. Назовите социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации.

#### **Примерная тематика докладов**

1. Организация обучения персонала компании.
2. Разработка программы обучения персонала
3. Методы активного обучения
4. Последовательность этапов в программе обучения.
5. Формирование бюджета обучения.
6. Разработка общего плана обучения.
7. Подготовка план-графика обучения.
8. Содержание функций обучения в организационных структурах.
9. Содержание когнитивной модели обучения.
10. Цели и задачи обучения и развития персонала организации.
11. Современные требования к непрерывному образованию взрослых.
12. Цели обучения взрослых с точки зрения работодателя и наемного работника.
13. Сравнительный анализ традиционного и интегрированного обучения.
14. Структура и компоненты человеческого капитала.
15. Андрогиогическая модель организации обучения.
16. Социально-психологическую характеристику аудитории взрослых.

#### **Примерная тематика презентаций**

1. Особенности формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации.
2. Причины неэффективности внутрифирменного образования.
3. Оценка потребности организации в обучении.
4. Анализ стратегии, миссии, целей и задач организации в планировании системы обучения в организации.
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. Сравнительная характеристика методов обучения персонала.
10. Ограничения, недостатки программ обучения персонала.
11. Качественные критерии планирования и контроля процесса обучения.

12. Структура внутриорганизационного плана обучения персонала.
13. Набор скрытых затрат, которые возникают по причине плохого обучения персонала.
14. Характеристика целевых групп обучения.
15. Нестандартные методы и формы обучения.
16. Методы обучения на различных уровнях компании.
17. Этапы создания корпоративной системы обучения.

### **Примерные вопросы к зачету с оценкой**

1. Общая характеристика процесса обучения.
2. Основные принципы обучения взрослых.
3. Качественные критерии планирования и контроля процесса обучения
4. Факторы потребности организации в развитии персонала.
5. Методические особенности проведения деловых и ролевых игр в процессе обучения.
6. Цели и функций обучения в организационных структурах.
7. Требования к выбору места обучения.
8. Специфика обучения вне организации.
9. Общая характеристика методов активного обучения.
10. Сравнительная характеристика методов обучения персонала.
11. Развивающее обучение персонала: повышение квалификации кадров.
12. Планирование и управление деловой карьерой.
13. Основные принципы разработки программы внутрифирменного обучения.

#### **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 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.

Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой. Зачет с оценкой проводится устно по вопросам.

### **Шкала оценивания зачета с оценкой**

Баллы	Критерии оценивания
23-30	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.
16-22	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.

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40

## **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. Степанов, В. Г. Нейропедагогика. Мозг и эффективное развитие детей и взрослых : возраст, обучение, творчество, профориентация : учебное пособие . - 3-е изд. - Москва : Академический Проект, 2020. - 345 с. - Текст : электронный. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829124489.html>
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.
10. Шаповалов, В. К. Социальное обучение взрослых: история, теория, технология. - Москва : Дашков и К, 2018. - 264 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=257645>

## **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/>

## **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](http://fgosvo.ru) – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

[pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru) - Официальный интернет-портал правовой информации

[www.edu.ru](http://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.