

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по работе с филиалами

А.А.Евдокимов

« 19 » мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Психодиагностика компетенций при оценке персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Развитие и оценка персонала

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины «Психодиагностика компетенций при оценке персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составили:

Гуренкова О.В. канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин



Рабочая программа дисциплины «Психодиагностика компетенций при оценке персонала» утверждена на заседании кафедры (разработчика) гуманитарных и естественнонаучных дисциплин
протокол № 10 «19» мая 2023г.



Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № 10 «19» мая 2023г.
Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН
«Экономика и управление»
Протокол № 4 «19» мая 2023г.
Председатель УМК филиала по УГН
«Экономика и управление»,



Канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Скиба Н.В. – канд. психол.наук, доцент кафедры социальной, специальной педагогики и психологии ФГБОУ ВО «АГПУ»;

Молчанова Е.В., канд. пед. наук, доцент, кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «КубГУ» в г. Тихорецке

1 Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1 Цель освоения дисциплины.

Основной целью дисциплины является подготовка студентов к эффективному решению психодиагностических задач в сфере управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины.

- обеспечить формирование теоретико-методологических основ психодиагностики;
- познакомить с многообразием психодиагностических методов и методик в управлении персоналом;
- сформировать навыки психодиагностического процесса обследования персонала, обработки, анализа результатов и формирования психодиагностического заключения.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Психодиагностика компетенций при оценке персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 3 курсе по очно-заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Предшествующие дисциплины, необходимые для ее изучения психология, психология управления, управление персоналом организации, и последующие дисциплины – управление командой, аттестация персонала, для которых данная дисциплина является предшествующей в соответствии с учебным планом.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности))
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	
УК-1.2 Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи	Знает принципы интерпретации и отбора информации
	Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их
	Имеет опыт работы с информационными объектами и анализа информации
УК-1.5 Рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки	Знает необходимые правовые нормы и ограничения для разработки вариантов решения профессиональных задач
	Умеет определять круг задач, которые нужно решить
	Имеет опыт решения задач в профессиональной деятельности
ПК-3 Способен проводить организацию адаптации и стажировки персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
ПК-3.3 Применяет методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций	Знает методы оценки личностных и профессиональных компетенций
	Умеет давать оценку профессиональных компетенций
	Имеет опыт применения методов оценки личностных и профессиональных компетенций

*Вид индекса индикатора соответствует учебному плану.

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения	
			очно-заочная	
		ОЗФО	1 семестр (часы)	6 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:		40,3		40,3
Аудиторные занятия (всего):				
занятия лекционного типа		16		16
семинарские (практические) занятия		16		16
Иная контактная работа:				
Контроль самостоятельной работы (КСР)		8		8
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3		0,3
Самостоятельная работа, в том числе:		68		68
Проработка учебного (теоретического) материала		15		15
Написание реферата, эссе		15		15
Анализ научно-методической литературы		20		20
Подготовка к текущему контролю		18		18
Контроль:		35,7		35,7
Подготовка к экзамену				
Общая трудоемкость	час.	144		144
	в том числе контактная работа	40,3		40,3
	зач. ед	4		4

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре 3 курса очно-заочная форма обучения

№ раздела	Наименование темы	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении персоналом		2	2		8
2	История развития психодиагностики		2	2		8
3	Методологический подход в кадровой психодиагностике		2	2		8
4	Индивидуальная диагностика персонала организаций		2	2		8
5	Принципы подбора персонала		2	2		8
6	Использование игровых методик в диагностических целях		2	2		8
7	Компьютеризация психодиагностической работы.		2	2		8
8	Психодиагностика лидерства, структуры и психологического климата коллектива		1	1		8
9	Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства		1	1		4
	<i>Итого по дисциплине:</i>		16	16		68
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	10				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа для очно-заочной формы обучения.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Теоретическое обоснование проблем психодиагностики	Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управления персоналом: индивидуальная диагностика – наем, отбор и	Реферат (Р)

	и в управлении персоналом	подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая – уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.. Принципам работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.	
2	История развития психодиагностик и	Возникновение психодиагностики. Шкалы Бине. Развитие психодиагностики за рубежом. Развитие психодиагностики в России. Достоинства и недостатки , ограничения психодиагностических обследований.	
3	Индивидуальная диагностика персонала организаций	Профессиональное самоопределение и профессиональный рост субъекта. Выявления профессионально важных качеств сотрудников. Деловая игра «Формирование модели «идеального» специалиста» Исследование мотивации профессиональной деятельности (Методика «Диагностика мотивационной структуры личности», В.Э. Мильман; «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», О.Ф. Потемкина). Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т. Эллера) Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер. Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие. Профессиональная карьера и самореализация («Якоря карьеры, Г.С. Никифоров; «Самоактуализационный тест», Ю.Е. Алешина с соавт). Прогнозирования поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации (Тест «Удовлетворенность работой», В.А. Розанова: «Оценка лояльности сотрудника организации», Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, Опросник привлекательности культуры организации, Г.С. Никифоров).	Реферат (Р)
4	Компьютеризация психодиагностической работы.	Универсальное и специальное программное обеспечение. Программные психодиагностические средства. Возможности использования программного обеспечения различных типов на всех этапах психодиагностического исследования. Возможности и ограничения компьютеризованного тестирования. Программные психодиагностические средства: психодиагностическая методика и компьютерная программа. Критерии оценки качества и выбора для использования программных психодиагностических средств. Требования к реализации интерфейса пользователя, организации хранения, обработки и защиты данных, эргономическим характеристикам программного обеспечения.	Реферат (Р)
5	Психодиагностика когнитивных и мотивационных психологических качеств персонала	Коммуникативная компетентность. Диагностика особенностей общения, репрезентативной системы собеседника, стиля общения. Коммуникационный процесс в организации. Потоки информации в организации. Виды общения. Вербальные и невербальные средства общения. Восприятие и понимание людьми друг друга. Эмпатия и рефлексия. Ошибки в восприятии людей. Диагностика организаторских способностей.	Реферат (Р)

		Диагностика лидерства. Диагностика стиля и типа лидерства в зависимости от психосоциотипа. Диагностика эмпатии. Деловая игра «Позиции в общении»	
6	Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства	Коммуникативная компетентность. Диагностика особенностей общения, репрезентативной системы собеседника, стиля общения. Коммуникационный процесс в организации. Потоки информации в организации. Виды общения. Вербальные и невербальные средства общения. Восприятие и понимание людьми друг друга. Эмпатия и рефлексия. Ошибки в восприятии людей. Диагностика организаторских способностей. Диагностика лидерства. Диагностика стиля и типа лидерства в зависимости от психосоциотипа. Диагностика эмпатии.	Реферат (Р)

Занятия семинарского типа для очно-заочной формы обучения.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении персоналом	Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управления персоналом: индивидуальная диагностика – наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая – уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.. Принципам работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.	Вопросы для устного (письменного) опроса, дискуссия
2.	История развития психодиагностики	Возникновение психодиагностики. Шкалы Бине. Развитие психодиагностики за рубежом. Развитие психодиагностики в России. Достоинства и недостатки , ограничения психодиагностических обследований.	Вопросы для устного (письменного) опроса, дискуссия
3.	Методологический подход в кадровой психодиагностике	Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива (Тест «Изучение межличностных отношений», Т. Лири; Социометрия, Дж. Морено). Психологический климат в коллективе и методики его диагностики. Проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», А.Ф.Фидлер; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе», В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ, В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева). Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации», В.А. Розанова) Поведение человека в группе, основные тенденции и их проявления (Q-сортировка: диагностика основных тенденций поведения в реальной группе», В. Стефансон.). Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте (Тест К. Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», Г.С. Никифоров; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива», Л.Г. Почебут).	Вопросы для устного (письменного) опроса, дискуссия

4.	Индивидуальная диагностика персонала организаций	Профессиональное самоопределение и профессиональный рост субъекта. Выявления профессионально важных качеств сотрудников. Деловая игра «Формирование модели «идеального» специалиста» Исследование мотивации профессиональной деятельности (Методика «Диагностика мотивационной структуры личности», В.Э. Мильман; «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», О.Ф. Потемкина). Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т. Эллера) Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер. Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие. Профессиональная карьера и самореализация («Якоря карьеры, Г.С. Никифоров; «Самоактуализационный тест», Ю.Е. Алешина с соавт). Прогнозирование поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации (Тест «Удовлетворенность работой», В.А. Розанова: «Оценка лояльности сотрудника организации», Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, Опросник привлекательности культуры организации, Г.С. Никифоров).	Вопросы для устного (письменного) опроса, дискуссия
5.	Принципы подбора персонала	Оценка индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров с учетом соответствия сотрудников определенным должностным и профессиональным требованиям. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию (М.А. Дмитриева). Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Подготовка, организация, проведение. Структура и задачи каждого из этапов интервью. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. Экспертная оценка профессионально важных свойств. Диагностика профессионально важных качеств (Методика самооценки профессиональной пригодности и способностей, Т.А. Ратанова, модификация. – О.Б. Полякова). Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии («Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия», Р.Х. Исмаилов; «Опросник для оценки проявлений дезадаптации», О.Н. Родина). Агрессивность как проявление дезадаптации и диагностика агрессивности (методика А. Басса, А. Дарки	Вопросы для устного (письменного) опроса, дискуссия
6.	Использование игровых методик в диагностических целях	Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях. Подбор игровой методики. Адаптация игровой методики под критерии оценки. Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности (ролевые, деловые, имитационные, игры). Использование групповых методов решения задач в диагностических целях (мозговой штурм, метод	Вопросы для устного (письменного) опроса, дискуссия

		синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии и др.). Кейсовые методики. Разработка и использование оценочных кейсов. Индивидуальное и групповое решение кейсов. Использование кейсов для обучения сотрудников и диагностики их личностных и профессиональных качеств, особенностей группового взаимодействия.	
7.	Компьютеризация психодиагностической работы.	Универсальное и специальное программное обеспечение. Программные психодиагностические средства. Возможности использования программного обеспечения различных типов на всех этапах психодиагностического исследования. Возможности и ограничения компьютеризованного тестирования. Программные психодиагностические средства: психодиагностическая методика и компьютерная программа. Критерии оценки качества и выбора для использования программных психодиагностических средств. Требования к реализации интерфейса пользователя, организации хранения, обработки и защиты данных, эргономическим характеристикам программного обеспечения.	Вопросы для устного (письменного) опроса, тестовые задания, написание эссе
8.	Психодиагностика лидерства, структуры и психологического климата коллектива	Коммуникативная компетентность. Диагностика особенностей общения, репрезентативной системы собеседника, стиля общения. Коммуникационный процесс в организации. Потoki информации в организации. Виды общения. Вербальные и невербальные средства общения. Восприятие и понимание людьми друг друга. Эмпатия и рефлексия. Ошибки в восприятии людей. Диагностика организаторских способностей. Диагностика лидерства. Диагностика стиля и типа лидерства в зависимости от психосоциотипа. Диагностика эмпатии.	Вопросы для устного (письменного) опроса, тестовые задания, написание эссе
9.	Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства	Диагностика организаторских способностей. Диагностика лидерства. Диагностика стиля и типа лидерства в зависимости от психосоциотипа. Диагностика эмпатии.	Вопросы для устного (письменного) опроса, тестовые задания, написание эссе

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ

1. Система оценки персонала в организации
2. Оценка в системе управления персоналом
3. Формирование критериев оценки персонала (указать кого именно)
4. Методы оценки персонала: сравнительный анализ (социологических, психологических, экономических или других)
5. Методы и методики оценки персонала в ... (указать тип или конкретную организацию)
6. Анализ деятельности как основа оценки персонала
7. Оценка потенциальных и актуальных способностей персонала
8. Наблюдение как метод исследования и оценки персонала
9. Кадровое интервью (или собеседование) как метод оценки персонала.
10. Бесконтактные методы оценки персонала
11. Программа социологического исследования по проблеме ...
12. Психологическое тестирование в системе оценки персоналом

13. Психодиагностика в системе оценки персонала
14. Оценка профессионализма в развитии персонала
15. Оценка уровня развития персонала
16. Аттестация как организационно правовое средство оценки персонала.
17. Центр оценки как технология отбора персонала
18. Хранение и использование персональной оценочной информации в организации
19. Кадровый мониторинг в оценке персонала
20. Психологические методы оценки персонала
21. Социологические методы оценки персонала
22. Экономические методы оценки персонала
23. Оценка уровня развития кадрового резерва
24. Технологии оценки (или конкурсного отбора) государственных гражданских служащих
25. Государственные и (или) муниципальные служащие как объект оценки
26. Критерии и методы оценки персонала государственной гражданской службы
27. Методы оценки компетенций государственных гражданских служащих
28. Оценка результатов служебной деятельности государственных гражданских служащих
29. Полиграф («детектор лжи») в оценке государственных гражданских служащих
30. Центр оценки персонала и его использование на государственной гражданской службе

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2023 г., протокол №10);
2	Анализ научно-методической литературы	- Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2023 г., протокол №10); - Основная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2023 г., протокол №10);
4	Подготовка к текущему контролю	Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся, рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2023 г., протокол №10);
5	Подготовка курсовой работы	Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации: учебно-методических указаниях./ сост. М.Б. Астапов, Ж.О. Карапетян, О.А. Бондаренко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2021. – 58 с. – URL: https://www.kubsu.ru/sites/default/files/insert/page/uchebno-metodicheskie_ukazaniya_struktura_i_oformlenie_magisterskoy_dissertacii_bakalavrskoy_diplomnoy_i_kursovoy_rabot.pdf

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий (дискуссии) и активных методов мозгового штурма, дискуссии в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме дискуссий, тестовых заданий, рефератов по проблемным вопросам, заданий, и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	УК-1.2 Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи		Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, подготовка реферата, тестирование, эссе, дискуссии	Вопрос на экзамене 1-30
2	УК-1.5 Рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их		Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, подготовка реферата, тестирование, эссе, дискуссии	Вопрос на экзамене 1-30

	достоинства и недостатки			
3	ПК 3.3 Применяет методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций		Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, подготовка реферата, тестирование	Вопрос на экзамене 1-30

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

Примерный перечень вопросов и заданий

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении персоналом.

1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.
2. Предмет и задачи, этические принципы психодиагностики.
3. Методы психодиагностики. Требования к психодиагностическим методам.
4. Морально-этические нормы при проведении обследования.
5. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.

Тема 2. История развития психодиагностики.

1. Возникновение психодиагностики. Шкалы Бине.
2. Развитие психодиагностики за рубежом.
3. Развитие психодиагностики в России.
4. Достоинства и недостатки, ограничения психодиагностических обследований.

Тема 3. Методологический подход в кадровой психодиагностике.

1. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива (Тест «Изучение межличностных отношений», Т. Лири;
2. Социометрия, Дж. Морено). Психологический климат в коллективе и методики его диагностики.
3. Проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», А.Ф.Фидлер;

Вопросы к дискуссии

Тема Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении персоналом

Направления психодиагностики в управления персоналом: индивидуальная диагностика – наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая – уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический

климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр..

Тема История развития психодиагностики

Возникновение психодиагностики. Шкалы Бине. Развитие психодиагностики за рубежом. Развитие психодиагностики в России. Достоинства и недостатки, ограничения психодиагностических обследований.

Тема Методологический подход в кадровой психодиагностике

Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте (Тест К. Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов.

Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», Г.С. Никифоров; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива», Л.Г. Почебут).

Тема Индивидуальная диагностика персонала организаций

Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т. Эллеса) Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер. Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие.

Тема Методологический подход в кадровой психодиагностике

Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию (М.А. Дмитриева). Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу.

Тема Использование игровых методик в диагностических целях

Подбор игровой методики. Адаптация игровой методики под критерии оценки. Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности (ролевые, деловые, имитационные, игры). Использование групповых методов решения задач в диагностических целях (мозговой штурм, метод синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии и др.).

Примерные тестовые задания:

По теме 1: Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении.

1. Целью дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» является:

- а) знакомство с основными теоретическими знаниями психологии;
- б) психодиагностика личностных особенностей человека;
- в) характеристика структуры предмета психологии.

2. Задачами «Психодиагностики» является:

- а) расширение объема знаний об общей психологии;
- б) знакомство с физиологическими механизмами эмоций;
- в) формирование профессионального мировоззрения на уровне представлений и начальных знаний о сущности психики человека;
- г) все ответы не верны.

3. Психодиагностика не связана с отраслью:

- а) социальной психологией,
- б) менеджментом;
- в) гидропоникой.

4.Диагностика способностей строится на теории:

- а) Л. Выготского;
- б) А. Леонтьева;
- в) Б. М. Теплова.

5.Психодиагностике не принадлежит:

- а) темперамент человека;
- б) психическое свойство личности;
- в) игра.

6.Психодиагностика наиболее родственна:

- а) обучению;
- б) психокоррекции;
- в) познавательным процессам.

7. Психодиагностические методы – это:

- а) система знаний;
- б) система биологических свойств;
- в) система тестов.

8.Диагностика сенсорной депривации обозначает:

- а) свойство внимания;
- б) особенность ощущения;
- в) тип мышления.

9.Диагностика ригидности мышления направлена на выявление:

- а) привычек к шаблонным решениям;
- б) глубокого погружения во внутренний мир;
- в) бредового мышления.

10. Какой из методов психодиагностики не относится к группе строгоформализованных методов

- а) беседа;
- б) тест;
- в) опросник;
- г) проективные методы

Примерные темы рефератов:

1. Исследование мотивации профессиональной деятельности.
2. Профессиональная карьера и ее виды. Профессиональная карьера и самореализация: проблема диагностики.
3. Диагностика уровня удовлетворённости работой, выявление лояльности сотрудника организации.
4. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.
5. Исследование особенностей групповой мотивации.
6. Психологический климат в коллективе и методики его диагностики.
7. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы
8. Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте.
9. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы.
10. Деловые игры как форма взаимодействия персонала.

Примерные темы эссе

1. Теоретические основы психодиагностики.
2. Оптимальный нравственно-психологический климат в организации.
3. Этика в психодиагностике.
5. Создание благоприятной обстановке в организации.

6. Поэтапное мотивирование персонала.
7. Правила подбора персонала.
8. Оценка и методы поощрения сотрудников.
9. Методы сплочения коллектива.
10. Условия обеспечения благоприятного климата в коллективе.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении
 2. История развития психодиагностики
 3. Методологический подход в кадровой психодиагностике
 4. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе
 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций
 6. Принципы подбора персонала
 7. Оценка персонала. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики.
 8. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур.
- Принципы построения психологического исследования.
9. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала
 10. Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов.
 11. Использование игровых методик в диагностических целях
 12. Негативные последствия профессиональной деятельности
 13. Личность руководителя
 14. Тестирование в рамках психодиагностики
 15. Психодиагностика лидерства, структуры и психологического климата коллектива
 16. Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства
 17. Психодиагностика когнитивных и мотивационных психологических качества персонала
 18. Социально-психологическая диагностика социальной сферы и структуры коллектива
 19. Диагностика темперамента
 20. Психологическая диагностика конфликтов и стрессов
 21. Этика в психодиагностике
 22. Экспертная оценка при формировании кадрового состава.
 23. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики.
 24. Профессиональное «выгорание».
 25. Профессиональные деформации личности и их уровни.
 26. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
 27. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях
 28. Конфликты и пути их решения.
 29. Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика.
 30. Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на

	высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518162>

2. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>

3. Морозюк, С. Н. Психология личности. Психология характера : учебное пособие для вузов / С. Н. Морозюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06609-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516118>

4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510873>

5. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512742>

5.2. Периодические издания:

1. Психологический журнал . — URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7972>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ». - URL: <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН». - URL: www.biblioclub.ru
3. ЭБС «ZNANIUM.COM». - URL: www.znanium.com
4. ЭБС «ЛАНЬ». - URL: <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ). - URL: <http://www.elibrary.ru/>
2. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>
3. "Лекториум ТВ". - URL: <http://www.lektorium.tv/>
4. Университетская информационная система РОССИЯ. - URL: <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы

1. **Гарант** - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров филиала)

Ресурсы свободного доступа

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
5. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
6. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
7. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
8. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;

9. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84dlf.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ
<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ
<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций
<http://infoneeds.kubsu.ru/>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

СРС по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Экзамен. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен является формой контроля усвоения обучающимися учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Дискуссия Для проведения дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Методические рекомендации по освоению лекционного материала

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки.

Данная дисциплина как наука использует свою терминологию, категориальный, графический и экономико-математический аппараты, которыми студент должен научиться пользоваться и применять по ходу записи лекции. Культура записи лекции – один из важнейших факторов успешного и творческого овладения знаниями по современным экономическим проблемам общества.

Последующая работа над текстом лекции воскрешает в памяти ее содержание, позволяет развивать экономическое мышление. Во время лекции студентам необходимо обратить внимание на логику изложения материала преподавателем. Не ждать предложения от преподавателя конспектировать всю лекцию или отдельные ее фрагменты. Пытаться конспектировать самому в удобной для студента форме. Не стремиться записать все дословно, конспектировать необходимо самое главное, основное.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям

Семинарское занятие по дисциплине – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на семинарском

занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов экономической деятельности, уметь их применить для аргументированной и доказательной оценки экономических процессов и явлений, происходящих в современном мире. Участие в семинаре позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач, давать оценку экономическим явлениям, происходящим в стране и мире.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации по подготовке и участию в дискуссии.

Участие в учебной (групповой) дискуссии является интерактивным инструментом освоения учебного материала, а также выступает одной из форм контроля выполнения студентом самостоятельной работы по конкретным разделам учебных дисциплин.

Форма дискуссии представляет собой обмен мнениями во всех его формах. Соответствующий метод обучения заключается в проведении обсуждений по конкретной проблеме в группах обучающихся. Учебная дискуссия отличается тем, что ее проблематика нова лишь для группы лиц, участвующих в дискуссии; ее ориентировочный результат известен организатору.

Цель учебной дискуссии – овладение участниками методами ведения обсуждения, поиска и формулирования аргументов, их анализа. Грамотно организованная учебная дискуссия является фактором развития коммуникативных и аналитических способностей, позволяет выявить уровень представлений по определенной теме, проблеме.

Среди факторов углубленного усвоения материала в ходе дискуссии выделяются: обмен информацией, стимулирование разных подходов к сути обсуждаемых вопросов, согласование несовпадающих мнений и предложений по их оценке, возможность отвергать любое из высказываемых мнений, побуждение участников к поиску группового соглашения.

Последовательность этапов группового обсуждения проблемы:

- 1) поиск и определение проблемы, решаемой групповыми методами (путем выработки общего подхода, достижения согласия);
- 2) формулировка проблемы в ходе группового анализа, обсуждения;
- 3) анализ проблемы;
- 4) попытки найти решение проблемы – процесс, включающий обсуждение, сбор данных, привлечение дополнительных источников информации; группа делает предварительные выводы, проводит сбор мнений и т.д., продвигаясь к согласию);

Дискуссия также может предполагать «эволюционное» усложнение организационных условий:

– дискуссия с преподавателем в роли ведущего; – дискуссия с учащимися в роли ведущего; – дискуссия без ведущего (самоорганизующаяся).

Успех дискуссии определяется выполнением следующих требований: вопросы дискуссии должны быть сформулированы интересно, быть актуальными; руководитель дискуссии должен отлично знать не только предмет обсуждения, но и смежные области исследования; речь ведущего должна быть яркой, эмоциональной, способствовать созданию эмоционально-нравственной ситуации; осознанный выбор ведущего, обсуждение внутри

группы, а также выбор докладчика; контроль за построением взаимоотношений студентов, за корректностью формулировок.

Алгоритм самостоятельной подготовки студентов к дискуссии включает следующие этапы:

- прослушивание задания преподавателя для подготовки к участию в дискуссии (тема дискуссии, круг затрагиваемых научных и прикладных проблем, тематика докладов);
- самостоятельное изучение теоретических подходов и концепций, связанных с темой групповой дискуссии;
- самостоятельное изучение фактологического материала и современной практики решения проблем, относящихся к теме групповой дискуссии, выписывание наиболее интересных фактов из российской и зарубежной практики (если студент не является докладчиком);
- подготовка доклада по выбранной теме (в случае, когда студент является докладчиком или содокладчиком);
- ознакомление с процедурой проведения дискуссии; – уточнение правил участия в групповой дискуссии.

Для студентов важно помнить о правилах спора, к которым относятся:

- прежде чем выступать, следует определить, какова необходимость вступить в спор; необходимо тщательно продумать то, о чем будете говорить;
- краткое и ясное изложение своей точки зрения: речь должна быть весома и убедительна;
- лучшим доказательством или способом опровержения являются точные и бесспорные факты; если доказана ошибочность мнения, следует признать правоту своего оппонента;
- необходимо помнить о культуре общения, уметь выслушать другого, уловить его позицию, не повышать голос, не прерывать выступающего, не делать замечаний, касающихся личных качеств участников обсуждения, избегать поспешных выводов; не следует вступать в пререкания с ведущим по ходу проведения дискуссии.

Рекомендуемые критерии оценки участия в дискуссии:

- уровень самостоятельной внеаудиторной подготовки студента к дискуссии;
- качество доклада и его представления (в случае, когда студент является докладчиком или содокладчиком);
- активность студента в рамках дискуссии;
- качество представленных студентом аргументов, наличие обращений к положениям действующего законодательства, использование актуального фактологического материала;
- соблюдение студентом правил участия в групповой дискуссии.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Аудитория 13 оснащена учебной мебелью; Аудитория 14 оснащена учебной мебелью; Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный	– Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018,

	компьютер – 1 шт., (программное обеспечение); Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.; Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение); Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ; Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью.	соглашение Microsoft ESS 72569510; – Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html; – Sumatra PDF, свободное ПО, https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html; – Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.libreoffice.org/about-us/licenses; – Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.mozilla.org/en-US/MPL; – Google Chrome, бесплатное ПО; https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html; – Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1, https://www.videolan.org/legal.html; – Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, https://www.7-zip.org/license.txt; - Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Аудитория 13 оснащена учебной мебелью; Аудитория 14 оснащена учебной мебелью; Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение); Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1	– Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html;

	шт., персональный компьютер - 1 шт.; Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение); Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ; Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью; Аудитория 37 оснащена учебной мебелью.	distribution.html; – Sumatra PDF, свободное ПО, https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html; – Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.libreoffice.org/about-us/licenses; – Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.mozilla.org/en-US/MPL; – Google Chrome, бесплатное ПО; https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html; – Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1, https://www.videolan.org/legal.html; – Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, https://www.7-zip.org/license.txt; – Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.
--	---	---

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное	– Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510; – Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html; – Sumatra PDF, свободное ПО, https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html; – Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.libreoffice.org/about-us/licenses; – Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; https://www.mozilla.org/en-US/MPL; – Google Chrome, бесплатное ПО; https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html;

	соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	– Медиаплеер VLC, свободное ПО;GNU LGPL-2.1, https://www.videolan.org/legal.html; – Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, https://www.7-zip.org/license.txt;
--	---	--