

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор  
Хагуров Т.А.  
подпись  
«26» мая 2023 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Использование современных психологических теорий и технологий в управлении персоналом

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	
Операционное и стратегическое управление персоналом в государственных и муниципальных учреждениях	
Форма обучения	заочная
Квалификация выпускника	магистр

Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 «Использование современных психологических теорий и технологий в управлении персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программу составил:

Лузаков А.А., д-р психол. наук,  
доцент



ПОДПИСЬ

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 8 от 22 марта 2023 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)  
А.А. Лузаков



ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 4 от 17 апреля 2023 г.

Председатель УМК факультета  
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Ковалева О.И.

Начальник отдела персонала ООО «ЮГРЕГИОНРЕСУРС»

Улько Е.В.

доцент кафедры социальной психологии и социологии управления КубГУ, канд. психол. наук, доцент

### 1.1 Цель освоения дисциплины

Формирование у магистрантов готовности к использованию психологических теорий и технологий при разработке и реализации кадровой стратегии и кадровой политики, при анализе социальных программ организации, при проведении мероприятий в рамках социальной политики организации.

### 1.2 Задачи дисциплины

- Сформировать базовые умения разработки и реализации кадровой стратегии и кадровой политики в организации с учетом достижений современной психологической науки;
- Сформировать умение использовать методы психологического анализа социальных программ организации;
- Сформировать умение использовать психологические знания при организации и проведения мероприятий в рамках социальной политики организации

### 1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина базируется на изучении следующих дисциплин: «Стратегическое и операционное управление составом персонала в организации»; «Социальная политика и управление социальным развитием организации».

### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

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

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Владеет отдельными знаниями в области разработки кадровой стратегии и кадровой политики в организации
	Может с помощью экспертов разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации
	Самостоятельно, уверенно может разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации
ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Умеет реализовывать отдельные элементы кадровой стратегии и кадровой политики в организации
	В целом с помощью экспертов умеет реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации
	Умеет самостоятельно реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации
ПК-3.ИПК- 3. Знать и владеть методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, уметь организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики	Знает некоторые методики анализа социальных программ и определения их экономической эффективности
	В целом знает и владеет методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, умеет с помощью экспертов организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики
	Знает и владеет методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, умеет самостоятельно организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики

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 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов по учебному плану	Форма обучения заочная
			2 курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>		<b>10,2</b>	<b>10,2</b>
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>			
занятия лекционного типа		4	4
лабораторные занятия		-	-
практические занятия		-	-
семинарские занятия		6	6
<b>Иная контактная работа:</b>			
Контроль		3,8	3,8
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>		<b>58</b>	<b>58</b>
Реферат/эссе (подготовка)		18	18
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка		40	40
<b>Контроль:</b>		<b>3,8</b>	<b>3,8</b>
Подготовка к экзамену			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>10,2</b>	<b>10,2</b>
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе (заочная форма обучения).

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Использование современных психологических теорий и технологий в кадровой стратегии и кадровой политике организации		2	2	-	18
2	Анализ социальных программ и определение их эффективности с применением психологических технологий		1	2	-	20

3	Использование психологических знаний при организации и проведения мероприятий в рамках социальной политики организации		1	2	-	20
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>			4	6	-	58
	Контроль (КСР)	3,8				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия/семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

### 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

#### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Использование современных психологических теорий и технологий в кадровой стратегии и кадровой политике организации	Психологические аспекты политик подбора и обучения персонала. Использование психологических теорий и методов для планирования и организации процедур подбора. Психологические основы оценочного интервью. Психологические закономерности адаптации персонала и политика адаптации. Практическое использование теорий мотивации и политика в области управления мотивацией персонала.	Блиц-опрос «Применимость открытой и закрытой политики подбора персонала при разных кадровых стратегиях»
2.	Анализ социальных программ и определение их эффективности с применением психологических технологий	Соответствие социальных программ целям и стратегии организации (учреждения). Программы развития персонала. Психологические теории развития и их применимость к программам развития. Программы создания благоприятных условий труда и их психологические аспекты. Экономические и социально-психологические критерии эффективности социальных программ	Блиц-опрос «Преимущества использования организациями индивидуальных и групповых мотивационных профилей работников.
3.	Использование психологических знаний при организации и проведения мероприятий в рамках социальной политики организации	Составляющие социальной политики организации (учреждения). Психологические основания социальной политики. Проблема соответствия корпоративных и личных целей. Психологические причины сопротивления работников изменениям при внедрении новых форм управления мотивацией (оценки труда по показателям, коллективной ответственности и т.п.). Удовлетворенность трудом: факторы влияния и методы измерения. Мероприятия по улучшению социально-психологического потенциала трудового коллектива (сплоченности, срабатываемости, вовлеченности).	Блиц-опрос «Что влияет на вовлеченность персонала»

#### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий	Форма текущего контроля
1.	Использование	Психологические теории и их использование в	Подготовка

	современных психологических теорий и технологий в кадровой стратегии и кадровой политике организации	управлении персоналом. Эффекты социальной перцепции при отборе персонала (при проведении собеседования, оценочного интервью, ассессмента). Психологические теории и методы изучения индивидуальных различий мотивации работников. Построение мотивационных профилей. Ситуационная модель руководства П. Херси и К. Бланшара и ее использование в обучении руководителей подразделений.	сообщений по плану семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
2.	Анализ социальных программ и определение их эффективности с применением психологических технологий	Виды социальных программ организации. Дополнительные выплаты, льготы, услуги : выбор приоритетов с учетом психологических особенностей коллектива. Методы оценки удовлетворенности персонала. Методы оценки эффективности программ развития персонала.	Подготовка сообщений по плану семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
3.	Использование психологических знаний при организации и проведения мероприятий в рамках социальной политики организации	Социально-психологические теории развития трудового коллектива и практика управления персоналом. Мероприятия по улучшению социально-психологического потенциала трудового коллектива (сплоченности, срабатываемости, вовлеченности). Определение эффективности социальных программ с использованием психологических критериев.	Подготовка сообщений по плану семинара Решение ситуационных задач по плану семинара

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

**2.3.3 Курсовые работы** – не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления «управление персоналом» по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

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:

- 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 учебном процессе при освоении дисциплины используются: лекции, групповая работа студентов по анализу конкретных ситуаций (кейс-анализ), написание и обсуждение докладов, рефератов, эссе, самостоятельная работа студентов над контрольными заданиями (освоение методов анализа информации и интерпретации результатов)

Интерактивные образовательные технологии: ответы на вопросы, анализ практических ситуаций в малых группах, обсуждение докладов и презентаций.

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 и промежуточной аттестации.**

#### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код наименования индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Способен разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации с учетом достижений современной психологической науки;	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу согласно планам семинаров.	Вопросы на зачете 1, 2, 8, 10, 11,12
2	ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Умеет реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации с учетом достижений современной психологической науки;	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на зачете 3, 4, 6, 8, 12, 15
3	ПК-3.ИПК- 3. Знать и владеть методиками анализа социальных программ и	Знает и владеет методиками анализа социальных программ и определения их экономической эффективности, умеет самостоятельно организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на зачете 5, 7, 9, 13, 14, 16

определения их экономической эффективности, уметь организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики			
---	--	--	--

**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**

Для проведения текущего контроля проводятся краткие дискуссии и периодические письменные опросы (до 15 минут) на лекциях. На семинарах – устный опрос, презентация рефератов и дискуссия по ним, анализ практических ситуаций (кейсов) в группах по 4-6 чел.

Примеры контрольных вопросов, тематики для дискуссий и подготовки рефератов:

–Роль психологических знаний и методов для объяснения и прогнозирования поведения персонала.

–Психологические факторы становления политики подбора персонала в организации.

–Технологии определения списка ключевых личностных компетенций для работы на должности.

–Психологические аспекты политики оценки и аттестации персонала.

–Ошибки в оценочном интервью из-за эффектов социальной перцепции.

–Психологические факторы становления политики обучения и развития персонала

–Различия обучающих и диагностических игровых технологий.

–Психологические закономерности адаптации персонала, их учет в разработке политики и технологий адаптации в организации.

–Психологические концепции обучения и их применимость к задачам развития персонала.

–Мотивационный профиль работника на основе концепции В. Герчикова

–Самоанализ мотивации на основе реверсивной теории М. Аптера.

–Психологические защиты и их анализ для повышения эффективности делового общения.

–Содержание социально-психологического потенциала группы.

**Материалы для промежуточной аттестации.**

Перечень вопросов и заданий к зачету

1. Направления разработки и реализации кадровой политики организации с учетом современных психологических теорий

2. Политика управления мотивацией на основе построения индивидуальных или групповых мотивационных профилей работников.

3. Мотивационное профилирование на основе концепций Э. Шейна, Ш. Ричи – Д. Мартина.

4. Проявления эффектов социальной перцепции в оценочном интервью.

5. Методы диагностики сплоченности (социометрия, определение ценностно-ориентационного единства группы).



6. Дополнительные выплаты, льготы, услуги: выбор приоритетов с учетом психологических особенностей коллектива.
7. Программы создания благоприятных условий труда и их психологические аспекты.
8. Удовлетворенность трудом: факторы влияния и методы измерения.
9. Как показатели удовлетворенности работой могут быть связаны с особенностями мотивации работников.
10. Психологические теории личности как системы координат для описания ресурсов и ограничений собственной личности.
11. Оценка работы (достижений) и оценка потенциала работника: общее и различное в методах и интерпретации данных.
12. Как разрабатывают и используют модели личностных компетенций для должностей (профессий) или групп должностей.
13. Социально-психологические теории развития трудового коллектива и практика управления персоналом.
14. Мероприятия по улучшению социально-психологического потенциала трудового коллектива (сплоченности, срабатываемости).
15. Ситуационная модель руководства П. Херси и К. Бланшара и ее использование в обучении руководителей подразделений
16. Определение эффективности социальных программ с применением психологических критериев и технологий.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

ПК-3.ИПК- 3. Знать и владеть методиками анализа социальных программ и определения их эффективности, уметь организовывать и проводить мероприятия в рамках социальной политики

### **Критерии оценивания результатов обучения**

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете.

Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения практических, реферативных и других видов работ. Результат сдачи зачета по курсу должны оцениваться как итог деятельности студента в семестре, а именно – по посещаемости лекций, результатам работы на семинарских / практических занятиях, результатам выполнения самостоятельной работы (по результатам процедур текущего контроля студент получал оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»). Студенты, у которых количество пропусков занятий превышает установленную норму (на очной форме обучения пропуск более 20% занятий), не выполнившие обязательные задания, неудовлетворительно работавшие в течение семестра, сдают зачет в виде собеседования с преподавателем, который опрашивает студента для выявления уровня сформированности компетенций, знаний по данной учебной дисциплине.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено»: на зачете владеет теоретическими знаниями по вопросу, допускает незначительные ошибки; умеет правильно объяснять материал, иллюстрируя его примерами; справляется с практическими заданиями;

- оценка «не зачтено»: в ходе процедур текущего контроля студент получал преимущественно оценки «неудовлетворительно» или не участвовал в них; на зачете демонстрирует, что материал не усвоен или усвоен частично, допускает много

грубых ошибок в определениях терминов, затрудняется привести примеры, иллюстрирующие содержание вопросов.

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 (модулю) 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**

Психология управления персоналом: учебник для вузов / Е.И. Рогов и др.; под общей редакцией Е.И. Рогова – Москва : Издательство Юрайт, 2023 – 350 с. URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-511237#page/1> Режим доступа: по подписке

Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-510873#page/1> Режим доступа: по подписке

Носс И. Н. Психодиагностика : учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 500 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/DE53BB6D-1516-4F6B-AF4D-5DCEB0621E00/psihodiagnostika#page/1> Режим доступа: по подписке

Ясько, Б. А. Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько - Краснодар: Кубанский государственный университет, 2018. - 134 с.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах.

## 5.2. Периодическая литература

1. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru> -
  2. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru/> -
- Журналы из «Перечня печатных периодических изданий, хранящихся в фонде Научной библиотеки КубГУ» <https://www.kubsu.ru/ru/node/15554> :
3. Директор по персоналу
  4. Справочник кадровика
  5. Справочник по управлению персоналом
  6. Кадровик
  7. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России
  8. Управление развитием персонала

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

### Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

### Профессиональные базы данных:

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
2. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
3. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
4. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
5. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
6. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
7. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

### Информационные справочные системы:

Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

### Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
3. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
4. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.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. Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages)
10. Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент" <http://www.ecsocman.edu.ru> -

## **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. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ  
<https://openedu.kubsu.ru/>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

### **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Лекция может проходить с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в систематизированном виде. Задачи лекции заключаются не только в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, но и в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, полученные обучающимся в лекционном формате и в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий. Первый этап самостоятельной работы включает изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов литературы, материалов периодических изданий. На втором этапе студенты выполняют практические задания и/или осуществляют самостоятельный поиск материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, готовят презентационные (отчетные) материалы.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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, определяющие процедуры оценивания на семинаре:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом, решением ситуационных задач:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» – реферата/эссе представляют собой преимущественно несамостоятельное и не вполне логичное изложение содержания источников, без тщательной их проработки;

«хорошо» – реферата/эссе представляют собой самостоятельный пересказ и анализ разнообразных исследований, при этом не в полной мере выполнены требования к его структуре, содержанию и оформлению.

«отлично» – реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных исследований; выполнены все требования к его структуре, содержанию и оформлению.

**7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине**

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Пакет программ Microsoft Office.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	Пакет программ Microsoft Office.

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	Мебель: учебная мебель	Пакет программ Microsoft Office.

<p>работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)</p>	<p>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 соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся</p>	<p>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 соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	<p>Пакет программ Microsoft Office</p>