

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления-филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

Утверждена
решением кафедры социологии, общей
и юридической психологии

Протокол от «31» августа 2020 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 Психология управления

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (уровень магистратуры)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Социальная психология

направленность (профиль)

Магистр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

год набора студентов 2021 год

Волгоград, 2020 г.

Автор(ы)-составитель(и):

канд. психол. наук,
доцент кафедры социологии,
общей и юридической психологии

Терелянская И.В.

Заведующий кафедрой социологии,
общей и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	12
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	23
6.1. Основная литература	23
6.2. Дополнительная литература	23
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	2
6.4. Нормативные правовые документы	24
6.5. Интернет-ресурсы	24
6.6. Иные источники	24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Психология управления обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК - 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Способность организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия
ПК-5	Способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПК-5.2	Способность к управлению персоналом, к решению управленческих задач.

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 Психология управления у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии проф.стандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК-3.1	Определяет современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности Самостоятельно организует ситуации общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия Испытывает минимальные затруднения в управлении ситуациями общения.

	ПК-5.2	Подбирает методы адаптации и мотивирования персонала; Регулирует личную познавательную и мотивационно-волевою сферу, функциональные состояния Организирует работу других посредством управленческих коммуникаций;
--	---------------	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Психология управления принадлежит к базовому блоку, вариативная часть, дисциплины по выбору. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часов).

Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы в групповой, учебной, профессиональной деятельности, для работы с организационными структурами, персоналом.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 60 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 12 часов.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемо сти, промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
3 семестр								
Тема 1	Адаптация персонала	10	2		6		2	О
Тема 2	Кадровый мониторинг и аттестация персонала	12	4		6		2	П, О
Тема 3	Управление обучением и развитием персонала	12	4		6		2	О, Т
Тема 4	Основные подходы к обучению персонала	8	2		4		2	О
Тема 5	Виды (формы) обучения	10	4		4		2	О
Тема 6	Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. Системная карьера	16	4		10		2	О, Т
Тема 7	Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива	6	2		4			П, О, Т
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	20		40		12	2 ЗЕ

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), П (проектная работа).

Содержание дисциплины

Тема 1. Адаптация персонала

Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Программы профессиональной ориентации: общая и специализированная программы ориентации. Взаимодействие работника и коллектива. Социальная адаптация работника к коллективу. Основные ожидания сотрудника в процессе адаптации. Основные ожидания организации по поводу нового сотрудника. Профессиональная дезадаптация. Агрессивность как проявление дезадаптации. Оценка персонала по окончании этапа адаптации.

Тема 2. Кадровый мониторинг и аттестация персонала

Кадровый мониторинг: понятие, основные преимущества и недостатки. Аттестация: порядок проведения, основные этапы. Методы аттестации: метод управления при помощи постановки целей, наблюдение за поведением сотрудника, экспертные оценки, анализ результатов деятельности, профессиональное тестирование, психологическое тестирование. Порядок разработки процедур аттестации. Последовательность шагов аттестации. Результаты аттестации. Критерии оценки персонала. Анализ типовых ошибок при оценке персонала.

Тема 3. Управление обучением и развитием персонала

Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики. Взаимосвязь процессов организационного развития и обучения и развития персонала. Стратегия развития персонала. Основные причины, обуславливающие необходимость проведения обучения и повышения квалификации. Факторы, определяющие потребность организации в развитии своего персонала (С.В. Шекшня): динамика внешней среды, развитие технологий, изменение стратегии развития организации, создание новой организационной структуры, освоение новых видов деятельности. Цели и задачи обучения и развития персонала. Основные преимущества, которые получает организация в процессе управления развитием персонала (С.В. Шекшня). Отдел по обучению и развитию персонала в структуре кадровой службы организации. Основные направления работы отдела: обучение и повышение квалификации сотрудников; планирование и развитие карьеры сотрудников.

Тема 4. Основные подходы к обучению персонала

Понятие коллективной компетентности, или «уровня образования» организации. Обучение как процесс приращения опыта. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение. Обучение персонала как одно из направлений стратегии развития персонала. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе. Основные моменты организации обучения персонала: выявление потребности в профессиональном обучении; определение специфических целей обучения, составление обучающих программ; оценка эффективности программ обучения.

Основные принципы обучения: мотивация обучающихся, положительное подкрепление, закрепление изученного на практике, осмысление материала, разнообразие методов обучения, прикладной характер изучаемого материала.

Тема 5. Виды (формы) обучения

– Основные виды обучения: обучение на рабочем месте; обучение вне организации: в вузах, в бизнес-школах; внутрифирменное обучение; стажировки.

– Обучение на рабочем месте: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг).

– Инструктаж как разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте.

– Ротация как метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых умений и навыков.

– Ученичество и наставничество (коучинг) как метод передачи практического опыта менеджером, или опытным профессионалом начинающему сотруднику.

– Основные плюсы и ограничения обучения на рабочих местах.

– Обучение вне организаций: бизнес-образование, внутрифирменные школы образования, идея корпоративных университетов, консалтинговые фирмы.

Бизнес-образование: ориентация на научные достижения. Основные, ориентированные на науку подходы к обучению: Чикагская школа бизнеса (ставка на количественные методы) и Гарвардская школа бизнеса (ставка на изучение деловых ситуаций).

Основные цели обучения: приобретение новых знаний, изменение подходов, мастерство в решении проблем, освоение навыков общения, развитие способности к совместной работе, сохранение знаний и др. Характеристика основных методов обучения: метод конкретных ситуаций, метод обсуждения, лекция, деловые игры, демонстрация фильмов, программное обучение, ролевые игры, сензитивное обучение, телевизионная лекция. Тренинг как активный метод обучения персонала внутри организации с привлечением сторонних специалистов (тренеров). Суть ИТ-метода, или «инструкционного метода»: тренеры обучают линейных руководителей, которые затем обучают подчиненных.

Тема 6. Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры.

Системная карьера

Понятие карьеры. Различные понимания карьеры. Карьера как субъективные представления сотрудника о своем профессиональном будущем и об удовлетворении трудом. Карьера как совокупность должностей, которые занимал и занимает конкретный сотрудник. Карьера как предмет выбора субъекта труда. Карьера как предмет управления со стороны менеджера по персоналу.

Понятие карьерного цикла. Основные этапы карьерного цикла:

- завершение профессиональной подготовки, вхождение в профессию;
- различные виды повышения квалификации, значительный практический опыт;
- очень большой практический и социальный опыт.

Виды карьеры. Фактическая и плановая карьеры. Вертикальная и горизонтальная карьера. Виды карьерного продвижения: ситуационная карьера, карьера «от начальника», карьера «от развития объекта», «собственноручная карьера», карьера «по трупам».

Теория выбора карьеры Джона Голланда. Классификация типов личности, или «шестиугольник Голланда». Характеристика основных типов личности: реалистический («машинист»), исследовательский («ученый»), артистический («декоратор»), социальный («консультант»), предпринимательский («адвокат»), конвенциональный («бухгалтер»). Динамика изменения уровня энтузиазма и опыта работы в одной должности. Обучение планированию карьеры. Мотивация карьеры. Основные преимущества, которые получает сотрудник от участия в процессе планирования и управления развитием карьеры (С.В. Шекшня). Основные карьерные ориентации, или «якоря карьеры» (Э. Шейн): профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность места работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Системная карьера как современный метод планирования и развития карьеры. Основные идеи системной карьеры. Характеристика основных частей системной карьеры. Основные требования к построению вертикальной карьеры. Возможные ошибки при должностном продвижении сотрудника: «авансовое»

назначение («принцип Питера» как следствие), превращение способного и компетентного специалиста в неспособного и некомпетентного руководителя. Построение профессиональной (горизонтальной) карьеры. Основные виды ротации: кольцевая, короткая и безвозвратная. Основные обеспечивающие части системной карьеры: информационное, плановое, организационное, оценочно-аналитическое, консультативное и обучающее обеспечение.

Тема 7. Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива.

Особенности обучения взрослых. Социально-психологический тренинг как активный метод обучения. Возможности тренинга в решении организационных задач. Системный подход к организации тренинга персонала. Организация тренинга персонала: сеттинг, состав группы, диагностическое интервью с участниками. Разработка программы тренинга: композиция программы тренинга, начальный этап, рабочий этап тренинга (приемы и методы обучения). Метод ролевых игр.

Основные классы тренинговых программ в организации: программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения, программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации, программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников.

Программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения: тренинг философии и стратегии организации, тренинг принятия решений, тренинг стратегического мышления, фокус-группы, и т. д.

Программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации: тренинг формирования команды, лидерский тренинг, тренинги личностного влияния, маловероятного взаимодействия, тренинги разрешения конфликтов, коррекции социально-психологического климата коллектива и т. д.

Программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников: тренинг креативности в менеджменте, тренинг эффективной коммуникации, уверенности в себе, тренинг ведения переговоров, тренинг продаж, тренинг сенситивности. Регулятивные тренинговые программы: мотивационный тренинг, тренинг воли, программы психосаморегуляции и т.д.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине **Б1.В.ДВ.02.02 Психология управления** выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
1	Адаптация персонала	Профессиональная дезадаптация. Агрессивность как проявление дезадаптации. Оценка персонала по окончании этапа адаптации.	<i>О</i>
2	Кадровый мониторинг и аттестация персонала	Порядок разработки процедур аттестации. Последовательность шагов аттестации. Результаты аттестации. Критерии оценки персонала. Анализ типовых ошибок при оценке персонала.	<i>П, О</i>
3	Управление обучением и развитием персонала	Отдел по обучению и развитию персонала в структуре кадровой службы организации. Основные направления работы отдела:	<i>О, Т</i>

		обучение и повышение квалификации сотрудников; планирование и развитие карьеры сотрудников.	
4	Основные подходы к обучению персонала	Основные принципы обучения: мотивация обучающихся, положительное подкрепление, закрепление изученного на практике, осмысление материала, разнообразие методов обучения, прикладной характер изучаемого материала.	O
5	Виды (формы) обучения	Бизнес-образование: ориентация на научные достижения. Основные, ориентированные на науку подходы к обучению: Чикагская школа бизнеса (ставка на количественные методы) и Гарвардская школа бизнеса (ставка на изучение деловых ситуаций). Основные цели обучения: приобретение новых знаний, изменение подходов, мастерство в решении проблем, освоение навыков общения, развитие способности к совместной работе, сохранение знаний и др. Характеристика основных методов обучения: метод конкретных ситуаций, метод обсуждения, лекция, деловые игры, демонстрация фильмов, программное обучение, ролевые игры, сензитивное обучение, телевизионная лекция. Тренинг как активный метод обучения персонала внутри организации с привлечением сторонних специалистов (тренеров). Суть ИТ-метода, или «инструкционного метода»: тренеры обучают линейных руководителей, которые затем обучают подчиненных.	O
6	Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. Системная карьера	Теория выбора карьеры Джона Голланда. Классификация типов личности, или «шестиугольник Голланда». Характеристика основных типов личности: реалистический («машинист»), исследовательский («ученый»), артистический («декоратор»), социальный («консультант»), предпринимательский («адвокат»), конвенциональный («бухгалтер»). Динамика изменения уровня энтузиазма и опыта работы в одной должности. Обучение планированию карьеры. Мотивация карьеры. Основные преимущества, которые получает сотрудник от участия в процессе планирования и управления развитием карьеры (С.В. Шекшня). Основные карьерные ориентации, или «якоря карьеры» (Э. Шейн): профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность места работы, стабильность места жительства,	O, T

		служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Системная карьера как современный метод планирования и развития карьеры. Основные идеи системной карьеры. Характеристика основных частей системной карьеры. Основные требования к построению вертикальной карьеры. Возможные ошибки при должностном продвижении сотрудника: «авансовое» назначение («принцип Питера» как следствие), превращение способного и компетентного специалиста в неспособного и некомпетентного руководителя. Построение профессиональной (горизонтальной) карьеры. Основные виды ротации: кольцевая, короткая и безвозвратная. Основные обеспечивающие части системной карьеры: информационное, плановое, организационное, оценочно-аналитическое, консультативное и обучающее обеспечение.	
7	Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива	Программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников: тренинг креативности в менеджменте, тренинг эффективной коммуникации, уверенности в себе, тренинг ведения переговоров, тренинг продаж, тренинг сенситивности. Регулятивные тренинговые программы: мотивационный тренинг, тренинг воли, программы психосаморегуляции и т.д.	<i>П, О, Т</i>

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины **Б1.В.ДВ.02.02 Психология управления** используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Адаптация персонала	Устный опрос
Тема 2	Кадровый мониторинг и аттестация персонала	Устный опрос, Проект
Тема 3	Управление обучением и развитием персонала	Устный опрос, Письменный тест
Тема 4	Основные подходы к обучению персонала	Устный опрос
Тема 5	Виды (формы) обучения	Устный опрос
Тема 6	Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. Системная карьера	Устный опрос, Письменный тест
Тема 7	Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива	Проект, Устный опрос, Письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п. 4.3.

К сдаче экзамена по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при участии в деловых играх в течение семестра.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Тема 1. Адаптация персонала

Вопросы для устного опроса:

1. Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективу. Программы профессиональной ориентации: общая и специализированная программы ориентации.
2. Взаимодействие работника и коллектива. Социальная адаптация работника к коллективу.
3. Основные ожидания сотрудника в процессе адаптации. Основные ожидания организации по поводу нового сотрудника.

Тема 2. Кадровый мониторинг и аттестация персонала

Вопросы для устного опроса:

1. Кадровый мониторинг: понятие, основные преимущества и недостатки.

- Аттестация: порядок проведения, основные этапы.
2. Методы аттестации: метод управления при помощи постановки целей, наблюдение за поведением сотрудника, экспертные оценки, анализ результатов деятельности, профессиональное тестирование, психологическое тестирование.
 3. Порядок разработки процедур аттестации. Последовательность шагов аттестации. Результаты аттестации. Критерии оценки персонала. Анализ типовых ошибок при оценке персонала.

Проектная работа: Разработка и реализация оценочных процедур. Приемы: Анализ резюме, интервью, активные методы оценки.

Тема 3. Управление обучением и развитием персонала

Вопросы для устного опроса:

1. Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики.
2. Взаимосвязь процессов организационного развития и обучения и развития персонала. Стратегия развития персонала.
3. Основные причины, обуславливающие необходимость проведения обучения и повышения квалификации.
4. Цели и задачи обучения и развития персонала. Основные преимущества, которые получает организация в процессе управления развитием персонала (С.В. Шекшня).

Тестовый материал

1. Профессиональная адаптация:

- А) Характеризуется *дополнительным освоением профессиональных умений и навыков*, а также
Б) формированием профессионально необходимых *качеств личности*,
В) формированием положительного отношения к работе (основные профессии; переквалификация; профмобильность)
Г) все ответы верны

2. Психофизиологическая адаптация :

- А) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам,
Б) приспособление к физиологическим условиям труда (санитарно-гигиенические условия;
В) приспособление к режиму работы; комфорт, удобство рабочего места; содержание и характер труда (индивидуальный - коллективный, ручной - автоматизированный)).
Г) все ответы верны

3. Социально-психологическая адаптация:

- А) приспособление к относительно новому социуму
Б) приспособление к нормам поведения в новом коллективе
В) приспособление к взаимоотношений в новом коллективе (вхождение в класс, социальную группу, слой, поселенческую структуру)
Г) все ответы верны

Тема 4. Основные подходы к обучению персонала

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие коллективной компетентности, или «уровня образования» организации. Обучение как процесс приращения опыта. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение.
2. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе.
3. Основные моменты организации обучения персонала: выявление потребности в профессиональном обучении; определение специфических

целей обучения, составление обучающих программ; оценка эффективности программ обучения.

Тема 5. Виды (формы) обучения

Вопросы для устного опроса:

1. Основные виды обучения: обучение на рабочем месте; обучение вне организации: в вузах, в бизнес-школах; внутрифирменное обучение; стажировки. Обучение на рабочем месте: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг).
2. Инструктаж как разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте.
3. Ротация как метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых умений и навыков.
4. Ученичество и наставничество (коучинг) как метод передачи практического опыта менеджером, или опытным профессионалом начинающему сотруднику.
5. Основные плюсы и ограничения обучения на рабочих местах.
6. Обучение вне организаций: бизнес-образование, внутрифирменные школы образования, идея корпоративных университетов, консалтинговые фирмы.

Тема 6. Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры.

Системная карьера

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие карьеры. Различные понимания карьеры. Карьера как субъективные представления сотрудника о своем профессиональном будущем и об удовлетворении трудом. Карьера как совокупность должностей, которые занимал и занимает конкретный сотрудник. Карьера как предмет выбора субъекта труда. Карьера как предмет управления со стороны менеджера по персоналу.
2. Понятие карьерного цикла. Основные этапы карьерного цикла:
 - завершение профессиональной подготовки, вхождение в профессию;
 - различные виды повышения квалификации, значительный практический опыт;
 - очень большой практический и социальный опыт.
3. Виды карьеры. Фактическая и плановая карьеры. Вертикальная и горизонтальная карьера. Виды карьерного продвижения: ситуационная карьера, карьера «от начальника», карьера «от развития объекта», «собственноручная карьера», карьера «по трупам».

Тестовый материал

1. Подведение итогов может аттестации включает в себя следующие шаги:

- А) Подготовка отчетов отдельных аттестационных комиссий по итогам аттестации (в установленные положением сроки).
- Б) Подготовка итогового отчета по результатам аттестации (по организации в целом).
- В) Подготовка и утверждение: кадровых (административных) решений на основании заключений аттестационных комиссий, комплексного плана мероприятий, направленных на повышение эффективности работы основных категорий персонала организации.
- Г) все ответы верны

2. Повышение – это, когда:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.

- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

3. Перемещение – это:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.
- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

Тема 7. Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива.

Вопросы для устного опроса:

1. Особенности обучения взрослых. Социально-психологический тренинг как активный метод обучения. Возможности тренинга в решении организационных задач. Системный подход к организации тренинга персонала. Организация тренинга персонала: сеттинг, состав группы, диагностическое интервью с участниками. Разработка программы тренинга: композиция программы тренинга, начальный этап, рабочий этап тренинга (приемы и методы обучения). Метод ролевых игр.
2. Основные классы тренинговых программ в организации: программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения, программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации, программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников.
3. Программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения: тренинг философии и стратегии организации, тренинг принятия решений, тренинг стратегического мышления, фокус-группы, и т. д.
4. Программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации: тренинг формирования команды, лидерский тренинг, тренинги личностного влияния, маловероятного взаимодействия, тренинги разрешения конфликтов, коррекции социально-психологического климата коллектива и т. д.

Проект: Разработка программ развития персонала, Разработка программ обучения и формирования социально-психологического климата коллектива.

Тестовый материал

1. На активное участие в программах обучения могут мотивировать сотрудников следующие факторы:

- А) стремление сохранить работу, остаться в занимаемой должности; желание получить повышение или занять новую должность
- Б) заинтересованность в увеличении заработной платы
- В) интерес к самому процессу овладения новыми знаниями и навыками; желание установить контакты с другими участниками программы.
- Г) все ответы верны

2. Обучение вне рабочего места:

- А) Дает обучающемуся возможность абстрагироваться от актуальной ситуации на рабочем месте.
- Б) Дает возможность повысить квалификацию с получением диплома/свидетельства государственного образца

- В) Дает возможность приобрести принципиально новые компетенции
 Г) Нет верного ответа

3. Темпы адаптации:

- А) это скорость и интенсивность протекания процесса во времени
 Б) Темпы могут быть зафиксированы как определенные интервалы, требуемые для достижения результата адаптации
 В) Продолжительность адаптационного периода находится в прямой зависимости от квалификации: от недели (у рабочих средней квалификации) до 1,5-3 лет (у управленческих работников, выпускников школ бизнеса и инженеров-исследователей)
 Г) Все ответы верны

Проектная работа

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области работы с персоналом. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время устного опроса определяется баллами от 0 до 100. Критериями оценивания является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области работы с персоналом.

Установлены следующие критерии оценок:

Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК - 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Способность организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности

			участников социального взаимодействия
ПК-5	Способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПК-5.2	Способность к управлению персоналом, к решению управленческих задач.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК-3.1 Способность организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничеству, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия	Определяет современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности Самостоятельно организует ситуации общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия Испытывает минимальные затруднения в управлении ситуациями общения.	Самостоятельно определяет современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности. Владеет дополнительной информацией. Самостоятельно организует и управляет ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия
ПК-5.2 Способность к управлению персоналом, к решению управленческих задач.	Подбирает методы адаптации и мотивирования персонала; Регулирует личную познавательную и мотивационно-волевую сферу, функциональные состояния Организует работу других посредством управленческих коммуникаций;	Реализованы базовые технологии работы с персоналом Организованы мероприятия, направленные на оценку и развитие персонала. Использованы различные методы оптимизации социально-психологического климата коллектива, адаптации и мотивирования персонала; анализа эффективности управления персоналом. Эффективно отрегулирована личная познавательная и мотивационно-волевая сфера, функциональных состояний Грамотно организована работа других посредством управленческих

		коммуникаций; Освоены такие навыки как влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью; Произведено взаимодействие в малых и больших коллективах для решения профессиональных задач.
--	--	---

Зачет состоит из трех этапов.

1 этап. Тестирование на последнем занятии

2 этап – устное собеседование.

3 этап - портреты испытуемых, разработанные на основе реализации проекта «Ассесмент-центр» и программы развития персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в Приложении 1 РПД.

1. Типовые вопросы теста:

1. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- А) политику по набору женщин и национальных меньшинств
- Б) политику по отношению к временным работающим
- В) уровень оплаты
- Г) оценку будущих потребностей в кадрах

2. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала, так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:

- А) да
- Б) иногда
- В) нет
- Г) нет правильного ответа

3. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам:

- А) с точки зрения их количественной сбалансированности
- Б) с точки зрения их качественной сбалансированности
- В) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности
- Г) нет правильного ответа

Шкала оценивания Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
 О – общее количество вопросов в тесте.

Этап 2.

Вопросы для устного опроса на зачете

1. Адаптация персонала. Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективе.
2. Программы профессиональной ориентации.
 1. Профессиональная дезадаптация.
 2. Оценка персонала по окончании этапа адаптации.
3. Аттестация персонала. Аттестация: порядок проведения, основные этапы.
4. Цели и задачи оценки персонала. Процесс оценки персонала.
5. Методы оценки персонала. Кадровый мониторинг.
6. Развитие персонала.
7. Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики.
8. Факторы, определяющие потребность организации в развитии своего персонала.
9. Отдел по обучению и развитию персонала в структуре кадровой службы организации. Основные направления работы отдела.
10. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение.
11. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала.
12. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе.
13. Основные принципы обучения.
14. Основные виды обучения. Характеристика основных методов обучения на рабочем месте.
15. Основные виды обучения. Обучение вне организаций.
16. Планирование карьеры. Понятие карьеры. Карьерный цикл.
17. Виды карьеры и карьерного продвижения.
18. Теория выбора карьеры Джона Голланда.
19. Мотивация карьеры.
20. Основные карьерные ориентации, или «якоря карьеры» Э. Шейна.
21. Системная карьера как современный метод планирования и развития карьеры.
22. Анализ основных ошибок при должностном продвижении сотрудника вверх по служебной лестнице.
23. Построение профессиональной карьеры.
24. Основные обеспечивающие части системной карьеры.
25. Формирование кадрового резерва.
26. Отбор специалистов в кадровый резерв руководства.
27. Основные линии карьеры руководителя.
28. Основные этапы планирования карьеры.
29. Основные этапы планирования карьеры.
30. Стадии карьеры согласно Вудкоку и Фрэнсису и их учет в процессе планирования карьеры.
31. Понятие партнерства по планированию карьеры.

32. Формирование пакета основных документов, регламентирующих процесс управления карьерой.
33. Внутрифирменное обучение.
34. Оценка эффективности деятельности и стимулирование труда. Нормирование труда. Интенсификация труда.
35. Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация.
36. Социально-психологический климат коллектива.
37. Оптимизация численности сотрудников.
38. Возможности социально-психологического тренинга в решении организационных задач.
39. Основные классы тренинговых программ в организации.
40. Формы диагностики и формирования социально-психологического климата коллектива.

Устный опрос. Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Этап 3. Результаты проектных работ в форме портретов испытуемых и программы развития персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.

Результаты проектных работ. Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
-------------------------	--

89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Интегральная шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре над проектом, результаты текущих тестов, подготовка психологических портретов на основе ассессмента, тест и ответы на вопросы на зачете.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Опрос первый (тест)	10
2	Опрос второй (тест)	10
3	Участие в проектной работе	30
4.	Психологические портреты, программы	20
5	Тестирование на зачете	10
6	Устный ответ на зачете	20

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В результате изучения предмета студент должен знать основные приемы оценки персонала, уметь организовывать оценку и развитие персонала, научиться владеть следующими процедурами оценки и/или обучения персонала:

- Критериальный анализ документов (резюме, автобиография и тому подобное).
- Профессиональное тестирование (специальные знания).
- Психологическое тестирование.
- Отборочное интервью.
- Анализ конкретных случаев.
- Использование активных методов:
 - дискуссия,
 - совещание,
 - публичное выступление,
 - презентация (отдела, товара и т.п.),
 - групповое принятие решений,
 - ролевые игры,
 - деловые игры, направленные на планирование, взаимодействие, изменение и т.п.,
 - метод корзины,
 - проверка стрессоустойчивости, скрытых тенденций.
- Подготовка комплексного заключения.
- Итоговое (и/или глубинное интервью).
- Предоставление обратной связи работнику.
- Разработка и реализация обучающих процедур.

Чрезвычайно важно проявлять активность при подготовке процедур оценки и их проведении. Наблюдения преподавателя влияют на итоговую оценку в компоненте «Участие в проектных работах».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

Оксинойд К. Э. Организационное поведение. - М.-КноРус-2017.

Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов. - 353 с.-Вузовское образование-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В. Электрон. текстовые данные.— М.- 136 с.-Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ - 2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Зуб А. Т. -Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство,. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс).-Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/394106>

Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М., — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). -Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/393898>

6.2. Дополнительная литература

Захарова Л.Н.-Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.—.— 376 с. -М.: Логос-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51639>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Столяренко А.М.-Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.— 455 с.- ЮНИТИ-ДАНА-2012--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16436>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Трусь А.А.-Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Трусь А.А.— Электрон. текстовые данные.— Минск.— 350 с.-Вышэйшая школа-2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48016>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Бакирова Г.Х.-Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.— 439 с. -ЮНИТИ-ДАНА-2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Анцупов А.Я.-Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.— 391 с.-ЮНИТИ-ДАНА-2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52562>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Зиновьева Д.М. Психология организационного поведения: учебное пособие / Д.М. Зиновьева; Волгоградский филиал ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы". - Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем требования: IBM PC с процессором 486;ОЗУ 64 Мб; CD-ROMдисковод; Adobe Reader 6.0/ - Загл. с экрана. - 116 с.

<https://vlgr.ranepa.ru/files/gmu/kp/Зиновьева%20Д.М. Психология орг поведения.pdf>

6.4. Нормативные правовые документы.

Отсутствуют.

6.5. Интернет-ресурсы.

ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>. По паролю

ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>. По паролю

ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#> . По паролю

Видеохостинг «УниверТВ. Образовательный портал». Открытый доступ

6.6. Иные источники

Предоставленные преподавателем электронные лекции

7. Материально-техническая база.

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.