

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.08.2024 11:38:39  
Уникальный программный ключ:  
5cf0d6f89e80f49a334f6a4ba58e91f3326b9926

**Министерство науки и высшего образования РФ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**

**«Дагестанский государственный технический университет»**

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Дисциплина** Диагностика и оценка персонала в организации

наименование дисциплины по ОПОП

**для направления (специальности)** 37.03.01 Психология

код и полное наименование направления (специальности)

**по профилю (специализации, программе)** Психологическое консультирование

**факультет** права и управления на транспорте

наименование факультета, где ведется дисциплина

**кафедра** Психологии и социокультурного сервиса

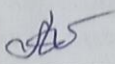
наименование кафедры, за которой закреплена дисциплина

**Форма обучения** очная курс 4 семестр(ы) 8

очная, очно-заочная, заочная

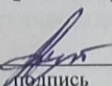
г. Махачкала 2022

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 37.03.01 Психология с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению и профилю подготовки Психологическое консультирование.

Разработчик \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ **к.п.н., ст.преп.каф.ПиСКС Гайдарова Л.И.**  
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09. 2022 г.

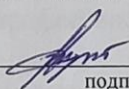
Зав. кафедрой, за которой закреплена дисциплина (модуль)

\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ **Ж.А. Сулаева, д.филол.н, доцент**  
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09. 2022 г.

Программа одобрена на заседании выпускающей кафедры Психологии от 09.09.2022 года, протокол № 1.

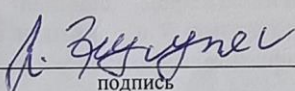
Зав. выпускающей кафедрой по данному направлению (специальности, профилю)

\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ **Ж.А. Сулаева, д.филол.н, доцент**  
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

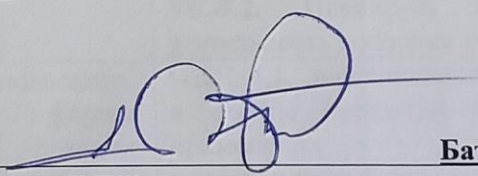
«12» 09. 2022 г.


Программа одобрена на заседании **Методического совета факультета права и управления на транспорте** от 15.09.22. протокол № 1

Председатель Методического совета факультета

\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ **Батманов Э.З., д.г.н., проф.**  
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

«15» 09. 2022 г.

Декан ФПиУТ \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ **Батманов Э.З.**  
подпись ФИО

Начальник УО \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ **Магомаева Э.В.**  
подпись ФИО

И.о. проректора по УР \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ **Баламирзоев Н.Л.**  
подпись ФИО

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

**Цель** освоения дисциплины *«Диагностика и оценка персонала в организации»* - формирование у студентов представлений об основных теоретических и прикладных аспектах работы с персоналом, психологических составляющих диагностики и оценки персонала организации.

### Задачи:

- ознакомить студентов с различными методами диагностики и оценки персонала, их преимуществами и недостатками;
- ознакомить с современными проблемами и тенденциями развития организационной психодиагностики;
- сформировать базовые навыки использования различных методов и технологий диагностики и оценки персонала;
- выработать умение решать практические задачи по поиску, отбору, подбору и привлечению персонала организации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина *«Диагностика и оценка персонала в организации»* относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению 37.03.01 Психология.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Психодиагностика
2. Организационная психология
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика

## 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

В результате освоения дисциплины *«Диагностика и оценка персонала в организации»* студент должен овладеть следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование показателя оценивания (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
УК-3.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>УК-3.1.</b> Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи
		<b>УК-3.2.</b> Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
		<b>УК-3.3.</b> Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения
ОПК-8.	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа,	<b>ОПК-8.1.</b> Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы,

	осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	затрудняющие функционирование организации <b>ОПК-8.2.</b> Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
<b>ПК-4.</b>	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	<b>ПК-4.1.</b> Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления
		<b>ПК-4.2.</b> Проводит оценку организационных и социальных последствий
		<b>ПК-4.3.</b> Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации

#### 4. Объем и содержание дисциплины (модуля)

Форма обучения	очная	очно-заочная	заочная
Общая трудоемкость по дисциплине (ЗЕТ/ в часах)	<b>3 ЗЕТ/108 ч.</b>	-	-
Семестр	<b>8</b>	-	-
Лекции, час	<b>16</b>	-	-
Практические занятия, час	<b>16</b>	-	-
Лабораторные занятия, час	-	-	-
Самостоятельная работа, час	<b>40</b>	-	-
Курсовой проект (работа), РГР, семестр	+	-	-
Зачет (при заочной форме <b>4 часа</b> отводится на контроль)	-	-	-
Часы на экзамен (при очной, очно-заочной формах <b>1 ЗЕТ – 36 часов</b> , при заочной форме <b>1 ЗЕТ – 9 часов</b> )	<b>36 ч. (экзамен)</b>	-	-

#### 4.1.Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Раздел дисциплины, тема лекции и вопросы	Очная форма				Очно-заочная форма				Заочная форма			
		ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР
1	<p><b>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала»</b></p> <p><b>Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала</b></p> <p>Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала</p>	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
	<p><b>Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала</b></p> <p>Роль и место психологических методов в оценке персонала. Психологические методы как методы, способствующие гуманизации производственных отношений, сохранению психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда. Выбор методов и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально-психологические, специфические</p>	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
	<p><b>Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала</b></p> <p>Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии)</p>	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-

4	<b>Тема 4. Понятие и сущность оценки персонала</b> Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
5	<b>Тема 5. Формирование системы оценки персонала предприятия</b> Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
6	<b>Тема 6. Технология проведения процедуры оценки персонала</b> Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
7	<b>Тема 7. Современные методы оценки персонала</b> Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
8	<b>Тема 8. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки</b> Взаимоотношения в коллективе как критерий оценки персонала. Коммуникативные навыки; умение выстраивать отношения; стиль, особенности общения, направленность личности. Конфликт, его структура, причины возникновения. Методы диагностики, исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-

<b>Форма текущего контроля успеваемости (по срокам текущих аттестаций в семестре)</b>	Входная контр. работа Аттестационная к.р. с 1 по 8 темы				-				-			
<b>Форма промежуточной аттестации (по семестрам)</b>	<b>экзамен</b>				-				-			
<b>Итого</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

#### 4.2. Содержание практических (семинарского) занятий

№ п/п	№ лекции из рабочей программы	Наименование практического (семинарского) занятия	Количество часов			Рекомендуемая литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
			Очно	Очно- заочно	Заочно	
1	2	3	4	5	6	7
1	1	<b>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала» Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала</b> Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала	2	-	-	Основная лит-ра: №3, 5
2	2	<b>Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала</b> Роль и место психологических методов в оценке персонала. Психологические методы как методы, способствующие гуманизации производственных отношений, сохранению психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда. Выбор методов и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально-психологические, специфические	2	-	-	Основная лит-ра: №1,5
3	3	<b>Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала</b> Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы	2	-	-	Основная лит-ра: №2,4

		«субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии)				
4	4	<b>Тема 4. Понятие и сущность оценки персонала</b> Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки	2	-	-	Основная лит-ра: №3,4
5	5	<b>Тема 5. Формирование системы оценки персонала предприятия</b> Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации	2	-	-	Основная лит-ра: №3, 5
6	6	<b>Тема 6. Технология проведения процедуры оценки персонала</b> Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала	2	-	-	Основная лит-ра: №1,5
7	7	<b>Тема 7. Современные методы оценки персонала</b> Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе	2	-	-	Основная лит-ра: №2,4
8	8	<b>Тема 8. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки</b> Взаимоотношения в коллективе как критерий оценки персонала. Коммуникативные навыки; умение выстраивать отношения; стиль, особенности общения, направленность личности. Конфликт, его структура, причины возникновения. Методы диагностики, исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе	2	-	-	Основная лит-ра: №3,4
			<b>16</b>	-	-	



#### 4.3. Тематика для самостоятельной работы студента

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Количество часов из содержания дисциплины			Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
		Очно	Очно-заочно	Заочно		
1	2	3	4	5	6	7
1	Система управления персоналом как совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом. Предмет диагностики и оценки персонала – характеристики выполнения деятельности (особенности поведения, эффективность деятельности, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, особенности личности и др.)	5	-	-	Основная лит-ра: №2,5	Реферат
2	Цели системы диагностики и оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Этапы диагностики и оценки персонала: предварительный анализ, описание типовых видов работ; выделение операций, действий, которые будут подвергаться оценке; определение характеристик, которые необходимы для квалифицированного выполнения этих операций. Алгоритм оценки: цель оценки, основные задачи; объект оценки; методы оценки; субъект оценки; время, место, порядок проведения оценки; результат оценки	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 4	Тесты
3	Методы диагностики: экспериментальный метод в диагностике и оценке персонала (лабораторный и естественный); бланковые и аппаратные методики диагностики различных психологических, психофизиологических и личностных характеристик субъекта. Методы анализа и обработки эмпирических данных: сравнительный анализ качественных характеристик; методы статистического и графического анализа. Методы интерпретации эмпирических данных (разновидности структурного и генетических методов). Преобразующие, или конструктивные методы диагностики и оценки персонала: метод эксперимента (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 1,2	Эссе
4	Метод реконструкции – метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива. Процедура организации преобразующих и конструктивных методов	5	-	-	Основная лит-ра: №3,5	Практическое задание

	диагностики и оценки персонала и правила их применения. Обеспечение психометрических требований к используемому психодиагностическому инструментарию (надежность, валидность психологических тестов и методик, психометрические нормы оценки, адаптированные к условиям данной организации). Методы оценки: качественные, комбинированные и количественные. Методы комплексной оценки персонала. Центр оценки персонала (ассесментцентр): функции, достоинства и недостатки					
5	Применения тестов способностей для оценки персонала. Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий. Пути и способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии	5	-	-	Основная лит-ра: №2,5	Устный опрос
6	Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. Общие проблемы оценки персонала в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Сопротивление оценке со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблема оценки управленческого персонала	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 4	Реферат
7	Аттестация как научная проблема. Исторический экскурс. Принципы аттестации (объективность и независимость оценки, комплексность оценки, влияние результатов оценки на профессионально-должностной рост, регулярность проведения оценки, учет профессионального потенциала каждого и др.). Цели и задачи проведения аттестации. Виды аттестации. Методы аттестации	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 1,2	Тесты
8	Технология проведения аттестации: подготовка к проведению аттестации, проведение и оформление результатов аттестации, подведение итогов аттестации, подготовка рекомендаций, утверждение результатов аттестации. Результаты аттестации, порядок их использования. Решения, принимаемые по результатам аттестации. Подходы к аттестации персонала и их краткая характеристика. Психологические аспекты сопротивления проведению аттестации	5	-	-	Основная лит-ра: №3,5	Устный опрос
<b>ИТОГО</b>		<b>40</b>				

## **5. Образовательные технологии**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализации компетентностного подхода в процессе изучения дисциплины используются как традиционные, так и инновационные технологии, активные и интерактивные методы и формы обучения: тренинги речевых умений, мозговой штурм, разбор конкретных ситуаций, коммуникативный эксперимент, коммуникативный тренинг, творческие задания для самостоятельной работы, информационно-коммуникационные технологии. А именно IT-методы, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, проектный метод, поисковый метод, исследовательский метод и т.д.

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при которой студенты не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установления связей с ранее освоенным материалом. Проведение практических занятий основывается на интерактивном методе обучения, при которой учащиеся взаимодействуют не только с преподавателем, но и друг с другом. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия.

**6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (*Материал представлен в ФОСе, приложение А*).**

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### 7.1. Рекомендуемая литература и источники информации (основная и дополнительная)

№	Виды занятий (лк, пз, лб, срс, ирс)	Необходимая учебная, учебно-методическая (основная и дополнительная) литература, программное обеспечение и Интернет-ресурсы	Количество изданий в (на)	
			Библиотеке	Кафедре
1	2	3	4	5
<b>Основная литература</b>				
1	Лк, пз, срс	Корсакова, В. В. Основы оценки персонала : конспект лекций / В. В. Корсакова. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 196 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/122120.html">https://www.iprbookshop.ru/122120.html</a>	-
2	Лк, пз, срс	Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала: учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь: АГРУС, 2021. — 67 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/121734.html">https://www.iprbookshop.ru/121734.html</a>	-
3	Лк, пз, срс	Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва: Прометей, 2021. — 264 с. — ISBN 978-5-00172-062-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/125619.html">https://www.iprbookshop.ru/125619.html</a>	-
4	Лк, пз, срс	Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества: коллективная монография / Р. А. Абдурахманов, А. А. Алдашева, Л. В. Бабий [и др.]; под редакцией А. Л. Журавлева [и др.]. — Тверь: Тверской государственный университет,	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/130369.html">https://www.iprbookshop.ru/130369.html</a>	-

		2021. — 434 с. — ISBN 978-5-7609-1672-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].		
5	Лк, пз, срс	Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом: учебное пособие / В. Г. Пичугин. — Москва: Прометей, 2020. — 144 с. — ISBN 978-5-907244-11-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/125680.html">https://www.iprbookshop.ru/125680.html</a>	-
6	Лк, пз, срс	Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности: учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи: Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/106576.html">https://www.iprbookshop.ru/106576.html</a>	-
<b>Дополнительная литература</b>				
7	Лк, пз, срс	Основы формирования личности (Социология. Правоведение. Психология. Культурология): учебное пособие / Г. А. Быковская, А. А. Борисова, А. Н. Злобин [и др.]. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2021. — 76 с. — ISBN 978-5-00032-531-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/119647.html">https://www.iprbookshop.ru/119647.html</a>	-
8	Лк, пз, срс	Матюшенко, С. В. Психология: практикум / С. В. Матюшенко, Е. А. Тихонова. — Омск: Омская академия МВД России, 2021. — 96 с. — ISBN 978-5-88651-784-2. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/127413.html">https://www.iprbookshop.ru/127413.html</a>	-
9	Лк, пз, срс	Крайнова, Ю. Н. Психология эмоций. Практический курс: учебно-методическое пособие / Ю. Н. Крайнова. — Москва:	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/122480.html">https://www.iprbookshop.ru/122480.html</a>	-

		Московский педагогический государственный университет, 2021. — 168 с. — ISBN 978-5-4263-1028-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].		
10	Лк, пз, срс	Демиденко, Н. Н. Психология профессионализма: мотивационно-компетентностный подход (концептуальные положения, принципы, модели и схемы): монография / Н. Н. Демиденко. — Тверь: Тверской государственный университет, 2021. — 192 с. — ISBN 978-5-7609-1635-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/131248.html">https://www.iprbookshop.ru/131248.html</a>	-

#### 7.2. Дисциплина обеспечена электронно-библиотечными и Интернет-ресурсами:

№ п/п	Назначение программы	Название программы	Разработчик	Вид учебной работы
1	2	3	4	5
1	Электронно - библиотечная система	ЭБС «IPRbooks» - <a href="http://www.iprbookshop.ru">www.iprbookshop.ru</a>	-	Практические и самостоятельные занятия
2	Электронно - библиотечная система	ЭБС «Лань» - <a href="http://www.e.lanbook.com">www.e.lanbook.com</a>	-	Практические и самостоятельные занятия

#### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- библиотечный фонд (учебная, учебно-методическая, справочная литература, научная и деловая периодика);

- компьютеризированные рабочие места для обучающихся с доступом в сеть Интернет; - аудитории, оборудованные проекционной техникой.

Для проведения лекционных занятий используются учебные аудитории № 112 (УЛК 1, факультет ПиУТ), оборудованный лазерным проектором.

Для проведения практических занятий используются учебные аудитории, № 202, №201 (УЛК 1, факультет ПиУТ)

**Специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ОВЗ определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания ДГТУ и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение ОПОП обучающихся с ОВЗ.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ОВЗ осуществляется ДГТУ с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта ДГТУ в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию ДГТУ.

2) для лиц с ОВЗ по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ОВЗ адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины научно-педагогическим работникам рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения,

технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ОВЗ в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ОВЗ устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и др.). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене



## 9. Лист изменений и дополнений к рабочей программе

Дополнения и изменения в рабочей программе на 20\_\_\_/20\_\_\_ учебный год.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. ....;
2. ....;
3. ....;
4. ....;
5. ....

или делается отметка о нецелесообразности внесения каких-либо изменений или дополнений на данный учебный год.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(название кафедры) (подпись, дата) (ФИО, уч. степень, уч. звание)

**Согласовано:**

Декан \_\_\_\_\_  
(подпись, дата) (ФИО, уч. степень, уч. звание)

Председатель МС факультета \_\_\_\_\_  
(подпись, дата) (ФИО, уч. степень, уч. звание)