

Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра общей психологии и психологии личности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

«С.1.В.ОД.2 Практикум по работе с кадрами и кадровым резервом на должности среднего и старшего начальствующего состава»

Уровень высшего образования

СПЕЦИАЛИТЕТ

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности
(код и наименование специальности)

Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Психолог

Форма обучения

Очная

Оренбург, 2015

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

Кафедра общей психологии и психологии личности

наименование кафедры

протокол № № 2 от "16" 01 2015г.

Заведующий кафедрой

Кафедра общей психологии и психологии личности

Л.В. Зубова

наименование кафедры

подпись

расшифровка подписи

Исполнители:

доцент

кафедры ОПи Пс

Антипина Л.Р.

должность

подпись

расшифровка подписи

должность

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

код наименование

личная подпись

расшифровка подписи

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки

Н.Н. Грицай

личная подпись

Н.Н. Грицай

расшифровка подписи

Уполномоченный по качеству факультета

личная подпись

расшифровка подписи

№ регистрации 39424

© Антипкина Л.Р., 2015

© ОГУ, 2015

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины: формирование знаний методов и технологий профессионального отбора кадров на должности среднего и старшего начальствующего состава, основ психологического анализа ситуаций профессиональной деятельности; формирование умений подбирать методики профессионального отбора, осуществлять профессиональный психологический отбор кадров на должности среднего и старшего начальствующего состава.

Задачи:

- дать системное представление о работе с кадровым резервом;
- научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации;
- сформировать навыки проведения ротации кадров;
- обучить основам управления кадровым резервом;
- выработать навыки анализа кадровых решений.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательным дисциплинам (модулям) вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)»

Пререквизиты дисциплины: *С.1.Б.17 Общий психологический практикум, С.1.Б.24 Психология развития и возрастная психология, С.1.Б.27 Психология труда*

Постреквизиты дисциплины: *С.2.Б.П.2 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, научно-исследовательская работа, С.2.Б.П.3 Преддипломная практика*

3 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
<u>Знать:</u> ... структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы. <u>Уметь:</u> ... прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности. <u>Владеть:</u> ... методами прогноза, анализа и оценивания психологических условий профессиональной деятельности.	ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
<u>Знать:</u> ... критерии профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности. <u>Уметь:</u> ... осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности. <u>Владеть:</u> ... методами профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.	ПК-4 способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
<u>Знать:</u> ... основы психологического анализа ситуаций профессиональной деятельности.	ПК-5 способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), не-

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
Уметь: ... осуществлять системный психологический анализ и оценку ситуаций профессиональной деятельности и их требований к психологическим возможностям (ресурсу) сотрудников. Владеть: ... приемами выявления актуальных психологических возможностей (психологические ресурсы), необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.	обходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач
Знать: ... приемы и методы организации, планирования психологических исследований; математико-статистические методы и процедуры используемые для анализа и обработки психологических исследований. Уметь: ... отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов; составлять психологические заключения и рекомендации по их использованию. Владеть: ... базовыми методами и процедурами проведения психологических исследований, анализа и интерпретации полученных результатов.	ПК-8 способностью отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
Знать: ... уровни развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики; ... особенности способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонений. Уметь: ... прогнозировать изменения и комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы с целью гармонизации психического функционирования человека, оказывать индивиду, группе психологическую помощь с использованием традиционных и инновационных методов и технологий. Владеть: ... традиционными и инновационными методами и технологиями психологической помощи с учетом специфики профессиональной деятельности.	ПК-9 способностью прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи с использованием традиционных и инновационных методов и технологий
Знать: ... основы психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост. Уметь: ... применять активные методы социально-психологического тренинга, применять психологические методы работы в сфере консультирования. Владеть: ... психологическими методами и технологиями развития личностного роста, охраны здоровья индивидов и групп.	ПК-12 способностью реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зачетных единиц (324 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	8 семестр	всего
Общая трудоёмкость	324	324
Контактная работа:	127,25	127,25
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	54	54
Лабораторные работы (ЛР)	54	54
Консультации	1	1
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,25	0,25
Самостоятельная работа: - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий) - подготовка к лабораторным занятиям; - подготовка к практическим занятиям;	196,75	196,75
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	экзамен	

Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Введение в деятельность по работе с кадрами и кадровым резервом на должности среднего и старшего начальствующего состава	52	2	6	6	38
2	Профессиональный отбор	60	4	8	8	40
3	Особенности оценки персонала на современном этапе развития системы управления персоналом	60	4	8	8	40
4	Методы и методики оценки персонала	88	4	22	22	40
5	Современные формы организации оценки кадров	64	4	10	10	40
	Итого:	324	18	54	54	198
	Всего:	324	18	54	54	198

4.2 Содержание разделов дисциплины

1. Введение в деятельность по работе с кадрами и кадровым резервом на должности среднего и старшего начальствующего состава

Тема 1. Основные понятия и подходы в работе с кадровым резервом

Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом. Планирование и организация работы с резервом кадров.

Тема 2. Психологические основы в деятельности с кадрами и кадровым резервом

Психологические основы принятия управленческих решений. Психологические особенности управленческой деятельности руководителя. Психологическое обеспечение работы с резервом. Оценка индивидуально-психологических особенностей сотрудников, зачисленных в резерв руководящих кадров.

2. Профессиональный отбор

Тема 3. Оценка кандидатов на вакантное место

Оценка претендентов на вакантное место как форма входного контроля качества персонала и

оценка профессионализма. Профессионально важные качества в структуре профессионализма. Оценка профессионально важных качеств (компетентности). Значение оценки уровня профессионализма для разработки дифференцированной профессиограммы, описывающей психологические требования в работнику.

Оценка профессиональной мотивации и профессиональной самооценки. Влияние мотивации на выбор профессии, сферы деятельности, продолжительность выполнения обязанностей, связанных с профессией, эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенность человека своим трудом. Зависимость оценки мотивации от этапа развития профессиональной карьеры.

Специфика оценки при приеме новых сотрудников, при ротации и при повышении в должности. Основные методы оценки кандидатов на вакантное место.

Тема 4. Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва

Аттестационная оценка как способ выявления резервов повышения уровня отдачи работника, повышения производительности труда персонала. Соответствие критериев оценки персонала основной цели аттестации – рациональной расстановке кадров и их эффективному использованию.

Зависимость производительности труда от качества персонала, результативности и эффективности труда работников. Процедура оценки результативности труда работников и требования к ней. Оценка качества профессиональной жизни персонала как важное условие эффективности профессиональной деятельности. Оценка факторов профессиональных рисков (стрессоров).

Оценка «синдрома выгорания» в профессиях системы «Человек - человек». Соотношение «психического выгорания» и «профессионального выгорания». Условия проявления «синдрома выгорания». Модель «психического выгорания» по К. Маслачу и С. Джексону. Концепция поведенческого фактора риска по Фридману и Розенману (поведение типа А (Б)). Основные методы оценки результативности деятельности персонала.

Оценка удовлетворенности трудом как показатель эффективности деятельности персонала. Влияние содержания и условий труда на удовлетворенность работника трудом. Значение самоактуализации как «потребности человека стать тем, кем он способен стать» (А. Маслоу) для оценки эффективности профессиональной деятельности. Структура самоактуализации по А. Шострому. Основные методы оценки удовлетворенности трудом.

Цели формирования кадрового резерва и их характеристика. Определение зон развития личностных качеств. Соотношение кадрового резерва с личной карьерой сотрудников. Оценка личностных качеств будущего руководителя. Зависимость успешности профессиональной деятельности от психологического типа личности.

Влияние рискованности-осторожности и уровня притязаний на лидерские качества. Оценка стиля руководства в соответствии с классификацией стилей руководства по К. Левину и Р. Лайкерту. Оценка стиля руководства на основе управленческой решетки Р. Блейка и Дж. Мутона. Зоны оценки лидерских качеств. Основные методы оценки личностных качеств сотрудников.

Тема 5. Оценка уровня социально-психологической адаптации работника организации

Специфика социально-психологической адаптации и ее критерии: отношение к малой группе, отношение к руководителю, удовлетворенность отношений с сотрудниками. Оценка мотивационной структуры личности (производительной и потребительской мотивации) (По В.Э. Мильману).

Оценка уровня развития адаптационных возможностей личности. Оценка показателей адаптированности – удовлетворенностью содержанием и условиями труда. Оценка дезадаптации как результата кратковременных и сильных (длительных и интенсивных) воздействий среды на человека. Оценка лояльности. Основные методы оценки уровня социально-психологической адаптации.

3. Особенности оценки персонала на современном этапе развития системы управления персоналом.

Тема 6. Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений.

Понятие «оценка персонала» («деловая оценка персонала») и его отличия от понятий «оценка трудовых ресурсов» и «оценка трудовой деятельности».

Оценка персонала в структуре функций службы управления персоналом на современном производстве. Требования рынка труда к персоналу, его связь с развитием международного рынка труда, обусловленного вступлением России во Всемирное торговое общество. Современные подходы к понятиям «эффективность деятельности организации» и «эффективность профессиональной деятельности».

Тема 7. Цели и задачи оценки персонала.

Основные цели оценки персонала: определение места сотрудника в организационной структуре; разработка программы развития сотрудника; определение критериев и размера оплаты труда. Структура целей и задач оценки персонала. Проблемы оценки персонала. Проблема соотношения оценки персонала и диагностики качеств персонала, оценки персонала и анализа деятельности.

Сложности формирования критериев оценки кандидата. Трудности экспертной оценки и способы преодоления субъективности. Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности. Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками. Основные требования (системность, объективность, надежность, достоверность, прогностичность, комплексность, технологичность) к процедуре оценки и их применение как способы преодоления проблем оценки персонала.

4. Методы и методики оценки персонала

Тема 8. Методы оценки персонала.

Классификация методов оценки персонала: тесты на профессиональную пригодность, общие тесты способностей, биографические тесты, личностные тесты, интервью, анкеты, самооценка, наблюдение, экспертная оценка. Методы индивидуальной и групповой оценки. Оценка персонала на основе психогаммы, количественной оценки элементов деятельности и описательных характеристик деятельности: параметрических, морфологических, функциональных. Нетрадиционные методы (графологический метод, анализ фотографии, контекстный анализ рекомендаций, заявлений, автобиографий). Методы оценки трудовой деятельности: анкетирование, рейтинг, экспертиза, оценка по решающим ситуациям, метод классификации, сравнения по парам, метод заданного распределения. Соответствие методов оценки целям оценки персонала.

Тема 9. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма.

Задачи наблюдения и их анализ: определение характера профессиональных задач, структуры рабочих операций, направления и интенсивности потоков информации, участие различных анализаторных систем в приеме информации, объектов внимания и запоминания, особенностей профессионального взаимодействия. Разработка программы наблюдения по оценочным шкалам. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма (по М.А. Дмитриевой и Е.В. Дворцовой).

Тема 10. Экспертная оценка персонала.

Причины и преимущества использования экспертной оценки. Основные цели экспертной оценки и их анализ: оценка личностных особенностей, оценка профессионально важных качеств личности, обучение работников и формирование кадрового резерва, проведение ротации управленческого персонала, разработка программ индивидуального обучения, планирование карьеры, изучение различий между групповой оценкой и самооценкой. Проектирование процедуры экспертной оценки для конкретной организации. Особенности составления словаря экспертной оценки как списка оцениваемых качеств. Особенности использования опросников типа «Листа Лимпана». Экспертная оценка профессионально важных качеств (по М.А. Дмитриевой).

Тема 11. Методики оценки профессиональной мотивации.

Опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности (по Л.А. Верещагиной). «Ориентировочная анкета» В. Смейкал и М. Кучера для определения профессиональной направленности личности работника. Оценка уровня мотивации достижения успеха на основе опросника А. Мехрабиана. Оценка мотивов, оказывающих влияние на трудовой поведение (по Н.Г. Гришиной).

Тема 12. Методики оценки уровня социально-психологической адаптации работника организации.

Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия (по Р.Х. Исмаилову). Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (по А.Г. Маклакову). Опросника для оценки уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации для рабочих (по О.Н. Родиной). Опросники А. Мехрабиана для оценки уровня мотивации достижения успеха (избежание неудач) и для оценки мотивации аффилиации.

Тема 13. Методики оценки личностных качеств.

Тест-опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» А.Д. Ишкова. Тест-опросник «Стили деятельности» А.Д. Ишкова и Н.Г. Милорадовой (на основе опросника П. Хони и А. Мэмфорда). Тест-опросник «Смысловые базовые установки» А.Д. Ишкова и Н.Г. Милорадовой (адаптированный вариант опросника Д.Бернса «Шкала дисфункциональности»). Опросники для

оценки склонности к риску (по Г. Шуберту) и выраженности стремления к самозащите (по Т. Элерсу). Опросник Дж. Холланда для определения типа личности.

Тема 14. Методики оценки степени удовлетворенности потребностей работника.

Тест «Удовлетворенность работой» (по В.А. Розановой). Метод парных сравнений «Оценка степени удовлетворенности работой» по М.А. Литвинцевой. Оценка уровня самоактуализации по Л.Я. Гозману и М.В. Крозу. Опросник «Психическое выгорание» по Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой.

Тема 15. Методы и методики оценки лидерских качеств сотрудников.

Методы оценки: парные сравнения, непосредственной (экспертной) оценки, ранжирование. Специфика использования экспертной оценки при формировании кадрового резерва. Методика оценки стиля руководства по Р. Блейку и Дж. Мутону.

Тема 16. Методы и методики оценки групповых отношений.

Особенности использования социометрии в производственных группах. Преимущества и недостатки социометрии. Референтометрия и интервью как дополнительные методы, направленные на определение причин предпочтений при социометрическом выборе. Экспертная оценка для исследования групповых отношений и ее функции. Тест-опросник «Способы разрешения конфликтных ситуаций» К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной). Методика структурированного интервью по С.Д. Положенцеву и Д.А. Рудневу. Опросник «Оценка привлекательности корпоративной культуры» по В.М. Снеткову.

5. Современные формы организации оценки кадров

Тема 17. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом.

Основные цели функционирования Центра оценки персонала. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов по оценке персонала. Специфика Центра развития персонала (Development Centre) и Ассессмент-центра в структуре Центра оценки персонала.

Тема 18. Ассессмент-центр (АЦ) и его основные функции.

Ассессмент-центр (АЦ) как оценочная система и метод комплексной оценки, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик, ориентированный на реальное рабочее поведение оцениваемых сотрудников и учет особенностей требований должностных позиций.

Технологические шаги АЦ: анализ требований должностной позиции, выбор методов вынесения оценочных суждений, планирование и проведение АЦ, агрегирование и интерпретация полученных данных, и их характеристики. Группы методов АЦ. Основные участники планирования и проведения АЦ: модераторы (тренеры), наблюдатели, специалисты по диагностике. Разработка плана АЦ. Освоение комплексной технологии оценки персонала в рамках АЦ.

Тема 19. Кадровый аудит.

Кадровый аудит как диагностика и оценка соответствия персонала организации ее целям и ценностям в критический период развития организации. Основные направления деятельности по кадровому аудиту. Особенности проведения кадрового аудита. Оценка персонала как требование современных систем менеджмента качества.

4.3 Лабораторные работы

№ ЛР	№ раздела	Наименование лабораторных работ	Кол-во часов
1	1	Основные понятия и подходы в работе с кадровым резервом	2
2,3	1	Психологические основы в деятельности с кадрами и кадровым резервом	4
4	2	Оценка кандидатов на вакантное место	2
5	2	Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва	2
6,7	2	Оценка уровня социально-психологической адаптации работника организации	4
8	3	Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений	2
9-11	3	Цели и задачи оценки персонала	6
12	4	Методы оценки персонала	2
13	4	Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма	2

№ ЛР	№ разде- ла	Наименование лабораторных работ	Кол-во ча- сов
14	4	Экспертная оценка персонала	2
15	4	Методики оценки профессиональной мотивации	2
16	4	Методики оценки уровня социально-психологической адаптации работника организации	2
17	4	Методики оценки личностных качеств	2
18	4	Методики оценки степени удовлетворенности потребностей работник	2
19,20	4	Методы и методики оценки лидерских качеств сотрудников	4
21,22	4	Методы и методики оценки групповых отношений	4
23	5	Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	2
24,24	5	Ассессмент-центр (АЦ) и его основные функции.	4
26,27	5	Кадровый аудит.	4
		Итого:	54

4.4 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ разде- ла	Тема	Кол-во ча- сов
1	1	Основные понятия и подходы в работе с кадровым резервом	2
2,3	1	Психологические основы в деятельности с кадрами и кадровым резервом	4
4	2	Оценка кандидатов на вакантное место	2
5	2	Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва	2
6,7	2	Оценка уровня социально-психологической адаптации работника организации	4
8	3	Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений	2
9-11	3	Цели и задачи оценки персонала	6
12	4	Методы оценки персонала	2
13	4	Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма	2
14	4	Экспертная оценка персонала	2
15	4	Методики оценки профессиональной мотивации	2
16	4	Методики оценки уровня социально-психологической адаптации работника организации	2
17	4	Методики оценки личностных качеств	2
18	4	Методики оценки степени удовлетворенности потребностей работник	2
19,20	4	Методы и методики оценки лидерских качеств сотрудников	4
21,22	4	Методы и методики оценки групповых отношений	4
23	5	Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	2
24,24	5	Ассессмент-центр (АЦ) и его основные функции.	4
26,27	5	Кадровый аудит.	4
		Итого:	54

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Информационно-аналитическая работа в государственном и муниципальном управлении:

Учебное пособие / Зобнин А.В. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 176 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=470914>

5.2 Дополнительная литература

2. Кадровая политика в правоохранительной сфере и административно-правовой механизм ее реализации: Монография / Р.В. Нагорных.- 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 252 с. –Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536754>
1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514173>
3. Морально-этические и правовые основы гос. и муницип. управления: проф. этика, кадр. политика, планирование карьеры и противодействие коррупции: Уч. пос. / С.Ю. Кабашов - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2014 - 216 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=47071>
2. Организационно-правовое обеспечение наставничества в работе с кадрами уголовно-исполнительной системы: Учебно-методическое пособие / Мишустин С.П., Нурбаев М.С. - Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2015. - 58 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=939837>
3. Работа с командой: психологические возможности. Практикум.: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 152 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=411008>
4. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=446495>
5. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография/Н.М.Кузьмина, О.В. Толстякова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=502758>

5.3 Периодические издания

1. Вестник Московского университета. Серия 14, Психология : науч. журн. / учредитель: Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, фак. психологии МГУ.
2. Вопросы психологии : науч. журн. / учредители: Рос. акад. образования, труд.
3. Мир психологии : науч.-метод. журн. / учредители: Рос. акад. образования, Рос. акад. нар. хозяйства и гос. службы при президенте РФ, Моск. психол.-соц. ин-т.
4. Прикладная психология и психоанализ : журнал / учредители: Междунар. пед. акад., Моск. регион. соц.-экон. ин-т.
5. Психологическая наука и образование : журнал / учредители: Москов. гор. психол.-пед. ун-т, Психол. ин-т Рос. акад. образования.
6. Психологический журнал / учредители: Рос. акад. наук, Ин-т психологии РАН.

5.4 Интернет-ресурсы

1. <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP (Books of the psychology) [Электронный ресурс].
2. <http://flogiston.ru/library> - «Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс].
3. <http://go2bsu.narod.ru/libr/index.htm> - Библиотека кафедры психологии БГУ [Электронный ресурс].
4. <http://psychology.net.ru/articles> - «Публикации» сайта «Мир психологии» [Электронный ресурс].
5. <http://psylib.myword.ru> - Библиотека психологического форума MyWord.ru [Электронный ресурс].
6. <http://sbiblio.com/biblio/default.aspx?group=0> - «Библиотека учебной и научной литературы»

Русского гуманитарного интернет-университета

7. <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm>. - Виртуальная библиотека по психологии [Электронный ресурс].
8. <https://openedu.ru/> - «Открытое образование»;
9. <https://openedu.ru/course/> - «Открытое образование», Каталог курсов, MOOK: «Системы авто-матизированного проектирования аддитивных технологий»;
10. <https://universarium.org/> - «Универсариум»;
11. <https://www.coursera.org/> - «Coursera»;
12. <https://www.coursera.org/learn/python> - «Coursera», MOOK: «Programming for Everybody (Getting Started with Python)»;
13. <https://www.edx.org/> - «EdX»;
14. <https://www.lektorium.tv/> - «Лекториум»;
15. Приказ МВД РФ от 30 августа 2012 г. N 827 "Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений" (с изменениями и дополнениями). - Режим доступа: Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70271336/#ixzz5Y43auxaH>

5.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. ГАРАНТ Платформа F1 [Электронный ресурс]: справочно-правовая система. / Разработчик ООО НПП «ГАРАНТ-Сервис», 119992, Москва, Воробьевы горы, МГУ, [1990–2016]. – Режим доступа в сети ОГУ для установки системы: \\fileserver1\GarantClient\garant.exe
2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: электронное периодическое издание справочная правовая система. / Разработчик ЗАО «Консультант Плюс», [1992–2016]. – Режим доступа к системе в сети ОГУ для установки системы: [\\fileserver1!\CONSULT\cons.exe](http://fileserver1!\CONSULT\cons.exe)
3. Автоматизированная интерактивная система сетевого тестирования - АИССТ (зарегистрирована в РОСПАТЕНТ, Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ №2011610456, правообладатель – Оренбургский государственный университет), режим доступа - <http://aist.osu.ru>.
4. Операционная система Microsoft Windows
5. Пакет настольных приложений Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, OneNote, Outlook, Publisher, Access)

6 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитории оснащены комплектами ученической мебели, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения лабораторных занятий компьютерный класс оснащенный комплектами ученической мебели, доской, компьютерами с подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ОГУ.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой подключенной к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ОГУ.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине;
- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.