

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



Б.В. Кайгородов
«16» мая 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
«16» мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические аспекты поиска, привлечения, расстановки работников разных поколений

Составитель

**Кайгородов Б.В., док. психол. наук,
профессор кафедры психологии**

Согласовано с работодателями:

**Лыкова Е.К., руководитель отдела по
психолого-педагогической работе при
управлении образования администрации
муниципального образования «Город
Астрахань**

**Борисова Е.В., начальник отдела
методического обеспечения ГАУ АО «Центр
«Эмпатия», кандидат психологических наук**

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Организационная психология

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная

Год приёма

2025

Курс

2 (по очной форме)

Семестр

4 (по очной форме)

Астрахань – 2025 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Психологические аспекты поиска, привлечения, расстановки работников разных поколений»: формирование у магистрантов представлений о технологиях работы с трудовым коллективом организации.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- 1) ознакомление с сущностью кадрового обеспечения персоналом, задачами и содержанием анализа работы и кадрового потенциала, планированием потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала;
- 2) ознакомление с современными технологиями управления персоналом с учетом его возрастного многообразия;
- 3) ознакомление с современными технологиями построения системы кадрового резерва работников разных поколений и его развития

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Психологические аспекты поиска, привлечения, расстановки работников разных поколений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективным дисциплинам) и осваивается в 4 семестре (очная форма обучения).

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами: «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии»; «Организационная диагностика».

2.3. Последующие учебные дисциплины, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «Психологические основы маркетинга»; «Организационное лидерство и командообразование».

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование элементов следующих компетенции в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальной (УК):

УК-4 – Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(-ых) языке(-ах), для академического и профессионального взаимодействия.

в) профессиональной (ПК):

ПК-3 – Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-4	УК-4.1. анализирует информационную структуру организации	Знать информационную инфраструктуру в организации; факторы улучшения коммуникации в организации, коммуникационные технологии в профессиональном	Умеет поддерживать профессиональную коммуникацию.	Владеть представлением планов и результатов собственной и командной деятельности с использованием коммуникативных технологий; владеет

		взаимодействии;		технологией построения эффективной коммуникации в организации;
ПК-3	ПК-3.1. Разработка мероприятий для реализации стратегии организационного управления	Концепции стратегического управления и их связь с возрастом персонала	Разрабатывать мероприятия, направленные на поддержку сотрудников разного поколения	Навыками проектирования инициатив по распределению персонала с учетом его возраста
	ПК-3.2. Психологическое сопровождение изменений	Принципы психологической поддержки сотрудников в условиях организационных изменений	Осуществлять психологическое сопровождение мероприятий, связанных с реализацией стратегии	Методику диагностики сопротивления изменениям и создания условий для их преодоления
	ПК-3.4. Взаимосвязь возраста персонала и стратегии организации	Основные модели взаимодействия возраста персонала и стратегии управления		Навыками адаптации стратегических решений с учетом возрастных особенностей персонала

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной формы обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	Для очной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в академических часах	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	44
- занятия лекционного типа, в том числе: - практическая подготовка (если предусмотрена)	22
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе: - практическая подготовка (если предусмотрена)	22
- консультация (предэкзаменационная)	-
- промежуточная аттестация по дисциплине	-
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	28,00
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	Зачет – 4 семестр

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины
для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуто чной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч ПП	ПЗ	в т.ч ПП	ЛР	в т.ч ПП				
<i>Семестр 4.</i>										
Тема 1. Общее представление об эволюционном развитии деятельности по управлению персоналом.	6		5					7	18	собеседование, контрольная работа, индивидуальное творческое задание
Тема 2. Возрастное разнообразие в компании	6		5					7	18	дискуссия, составление опорной схемы по вопросу, решение задач
Тема 3. Представители поколений X, Y и Z в организации	5		6					7	18	собеседование, контрольная работа, групповое творческое задание
Тема 4. Психологические аспекты расстановки работников разных поколений	5		6					7	18	собеседование, контрольная работа, индивидуальное творческое задание
Консультации										
Контроль промежуточной аттестации										
Зачет										
ИТОГО за семестр:	22		22					28	72	
Итого за весь период	22		22					28	72	

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых в них компетенций

Разделы, темы дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		
		УК-4	ПК-3	общее количество компетенций
Тема 1. Общее представление об эволюционном развитии деятельности	18	+	+	2

<i>по управлению персоналом.</i>				
Тема 2. Возрастное разнообразие в компании	18	+	+	2
Тема 3. Представители поколений X, Y и Z в организации	18	+	+	2
Тема 4. Психологические аспекты расстановки работников разных поколений	18	+	+	2
Консультации	-			
Контроль промежуточной аттестации	-			
Итого	72			

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Общее представление об эволюционном развитии деятельности по управлению персоналом.

От управление персоналом до управления человеческим ресурсом. Общее и отличное между управлением персонала и управление человеческим ресурсом. Демография организации в управлении человеческим ресурсом. Стратегия управления человеческим ресурсом организации и межпоколенческие отношения и противоречия.

Тема 2. Возрастное разнообразие в компании

Разнообразие демографической представленности организации. Возрастное разнообразие в организации и инновации. Возрастное разнообразие и успешное развитие организации. Межпоколенческая проблема в организации.

Тема 3. Представители поколений X, Y и Z в организации.

Нюансы и различия возрастной когорты. Поколение X. Преимущество данной возрастной группы. Поколение Y. Преимущество данной возрастной группы. Поколение Z. Преимущество данной возрастной группы. Индивидуальность и принадлежность к поколенческой группе.

Тема 4. Психологические аспекты расстановки работников разных поколений популярных

Источники поиска работников разного поколения. Молодежные каналы или группы как источник поиска молодых работников. Кадровый резерв в организации. Обучение и развитие резерва организации с учетом межпоколенческих связей. Влияние особенностей работников разного возраста на их расстановку.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Основные формы занятий по данной дисциплине являются практические (семинарские) занятия. Практическое (семинарское) занятие – это особая форма учебно-теоретических занятий, которая, как правило, служит дополнением к лекционному курсу. Его отличительной особенностью является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов. Преподаватель дает возможность студентам свободно высказаться по обсуждаемому вопросу и только помогает им правильно построить обсуждение. Студенты заблаговременно знакомятся с планом семинарского занятия и литературой, рекомендуемой для изучения данной темы, чтобы иметь возможность подготовиться к семинару.

При подготовке к занятию необходимо: проанализировать его тему, подумать о цели и

основных проблемах, вынесенных на обсуждение; внимательно прочитать конспект лекции по этой теме; изучить рекомендованную литературу, делая при этом конспект прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре; постараться сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировано его обосновать. Практическое (семинарское) занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию умения самостоятельно работать с учебной литературой и документами, освоению студентами методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студентов на семинаре позволяет судить о том, насколько успешно они осваивают материал курса.

Семинарские занятия по дисциплине могут проводиться с применением принципов работы в командах, обучения равных равными, использования методов геймификации, визуализации, анализа текстов, подготовки групповых проектных заданий и др.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине «Психологические аспекты поиска, привлечения, расстановки работников разных поколений» составляет 44 часа.

При освоении курса необходимо ознакомиться с рабочей программой и подобрать соответствующую литературу. Теоретический материал следует изучать последовательно в соответствии с рабочей программой. Также следует ориентироваться на конспекты лекций, излагающие кратко материал курса. Это позволит получить представления о предметном поле дисциплины, освоив соответствующую терминологию, выявить сущность основных понятий и закономерностей, определить основные подходы к решению поставленных задач.

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся

Для очной формы обучения

<i>Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Форма работы</i>
<i>Тема 1. Общее представление об эволюционном развитии деятельности по управлению персоналом.</i>	<i>7</i>	<i>Дискуссия</i>
<i>Тема 2. Возрастное разнообразие в компании</i>	<i>7</i>	<i>Работа с документами</i>
<i>Тема 3. Представители поколений X, Y и Z в организации</i>	<i>7</i>	<i>Работа в тетради</i>
<i>Тема 4. Психологические аспекты расстановки работников разных поколений</i>	<i>7</i>	<i>Творческое задание</i>

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины), выполняемые обучающимися самостоятельно

Основные требования к составлению доклада для семинарского занятия

Доклад состоит из трёх частей: введение, основная часть, выводы.

Введение – предварительное сообщение общего характера.

Основная часть доклада состоит из двух частей теоретической и практической. В теоретическом разделе отражаются основные научные положения по заявленной теме. В практической части дается анализ конкретных ситуаций по исследуемой проблематике.

Выводы доклада формируются на основе полученных теоретических знаний, а также студент предлагает свои предложения и рекомендации по заявленному вопросу семинарского занятия.

Доклад должен сопровождаться презентационным материалом. В презентационном докладе могут содержаться видеоматериалы, помимо основных текстовых положений темы. Допустимый объём слайдов 8-10. При подготовке всех форм семинарских занятий студенты

должны использовать максимальный объём научной литературы. Помимо предложенного списка источников допускается и даже приветствуется самостоятельный подбор литературы студентом.

Особенности работы над рефератом

Подготовка реферата (доклада).

Цель задания – самостоятельное углублённое изучение отдельных тем курса, выработка навыков научного анализа психологической литературы.

Реферат представляет собой сокращённое отображение реферируемого произведения (15-20 стр. текста). Главным его достоинством является по возможности точное, концентрированное воспроизведение предмета реферирования, изложение в письменном виде и/или в форме публичного выступления результатов самостоятельного изучения какой-либо проблемы. В зависимости от выбранной темы, целей и задач исследования реферат предполагает обзор психологических первоисточников, историко-психологической и научно-теоретической литературы. Написание реферата предполагает изложение авторской позиции по выбранной проблеме путём сопоставления с реферируемым произведением. Перечень тем рефератов и докладов представлен в программе.

Особенности выполнения задания.

Предложенные темы рекомендуется раскрывать по нескольким работам, соответственно изложение темы будет носить обзорный характер. При подготовке рефератов студенты должны ориентироваться на список основной и дополнительной литературы, предложенный в программе дисциплины.

Общая структура реферата традиционно включает в себя введение, основную часть, заключение и библиографию.

Во введении обосновывается актуальность темы для науки и для изучения данного учебного курса в частности. Эта часть реферата также включает перечень ключевых для понимания данной проблемы понятий.

В основной части реферата передаётся содержание изученных первоисточников по данной проблеме.

В заключении студент приводит собственные выводы по изученной проблеме, высказывает аргументированное согласие/несогласие с позицией авторов.

Требования к оформлению работы.

Работа должна быть написана логично, последовательно, чётко, грамотно; с соблюдением абзацев, страницы пронумерованы, на каждой следует оставлять поля для замечаний рецензента.

Критерии оценивания рефератов

Оценкой «отлично» оценивается реферат, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению реферата.

Оценкой «хорошо» оценивается реферативная работа, в которой в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к реферату не соблюдено, то реферат не засчитывается.

Анализ монографий и составление аннотаций

Самостоятельная работа студентов предполагает следующие формы: изучение научно-методической работ и беседа по их содержанию, а также анализ и реферирование источников, обозначенных в программе.

Остановимся подробнее над тем, **как необходимо работать над литературным источником.**

Начинать работу над изучением книги (статьи) целесообразно с общего **предварительного знакомства**. Алгоритм работы может быть представлен следующим образом:

- формальные характеристики анализа – название, автор, когда издана (были ли дополнения, исправления, переработки и т.д., трансформировались ли взгляды автора по данной проблеме), объём;
- содержательный обзор – знакомство с введением, оглавлением, с общим планом, с заключением, в котором автор, как правило, резюмирует основное.

После предварительного знакомства следует ознакомиться со всем текстом, выделенным для анализа, при этом главной задачей будет постараться понять содержание текста в целом, выделить основные мысли или идеи текста (о чём говорить? какие вопросы ставятся). Какова позиция автора (позитивная, негативная, нейтральная, двойственное отношение к изложенной проблеме; предлагаемый ответ на поставленный вопрос, основные аргументы)? Определите проблему или проблематику, поднятую автором, насколько она актуально и значима.

Работая с источником можно придерживаться следующих рекомендаций.

Обращайте внимания на все непонятные понятия и выражения, работая с текстом, используйте понятийный словарь. Ведите диалог с автором текста. Читая, ставьте вопросы к тексту и выдвигайте предположения о дальнейшем его содержании. Проверяйте верность выдвинутых вами предположений при чтении последующих частей текста.

Спорьте с автором, выдвигайте свои контраргументы. (Свой ответ аргументируйте, используя значения из других теоретических источников, практического материала, жизненных наблюдений). Старайтесь выделять в тексте главное, существенные мысли. Найдите важную информацию, делайте выписки основных идей, положений. Обращайте внимание на фразы, выделенные графически (так как именно они часто выражают ключевые понятия и мысли). Особое внимание уделяйте первым фразам каждого абзаца, так как они, как правило, выражают обобщающее суждение автора. Это поможет выполнить задание, связанные с анализом текста, позволит лучше понять позицию автора текста.

Заключительные этап работы с текстом предполагает повторное прочитывание текста с конспектированием (выделение плана, отбор цитат и т.д.). Работая на данном этапе, следует отбирать главные мысли автора, основные положения, выписывать новые термины, уточнять их содержание. На этом этапе читаемый материал включается в уже имеющиеся знания, и занимают в их системе определённое место. При высказывании собственного мнения необходимо сохранять научный стиль изложения собственной позиции по анализируемому источнику.

Критерии оценивания задания:

Исходя их общих принципов оценивания самостоятельной работы студентов, выполнения задания оценивается по следующим критериям: глубина и полнота раскрытия проблем, изложенных в первоисточнике; логичность и связанность изложения авторской позиции, точность передачи содержания первоисточника; наличие собственного мнения по проблемам, поднимаемым в первоисточнике; культура речи.

Составление тематического словаря понятий.

Словарь необходимо вести на протяжении изучения курса, в процессе изучения каждого раздела учебной дисциплины. При этом выбранная тема словаря должна расширяться на каждом этапе обучения. При заполнении терминологического словаря рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.)

Составление глоссария ключевых понятий.

Глоссарий необходимо вести на протяжении изучения курса, в процессе изучения каждого раздела учебной дисциплины. При этом выбранная тема глоссария должна расширяться на каждом этапе обучения. При заполнении терминологического глоссария рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.) Количество терминов не менее 30.

Глоссарий может быть составлен по следующему образцу:

Понятие	Определение	Автор, выходные данные источника
Поколение	это общественная группа людей, родившихся в один хронологический промежуток времени, которые росли в аналогичных условиях	Теория поколений... X, Y, Z и А (альфа)- кто есть кто? http://spsu.ru/news/4525-teoriya-pokolenij-x-y-z-i-a-al-fa-kto-est-kto

Критериями для оценивания качества словаря являются:

- соответствие терминов заданной направленности словаря;
- полнота словаря;
- наличие альтернативных толкований того или иного термина.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги, диспуты, дебаты, портфолио круглые столы и пр.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

6.1. Образовательные технологии

Используются формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества с применением образовательных технологий: групповые дискуссии, анализ ситуаций и имитационных моделей, «равный обучает равного».

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и off-line в формах: лекций-презентаций, выполнения виртуальных практических работ на платформе «Электронное образование».

Таблица 5. Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Общее представление об эволюционном развитии деятельности по управлению персоналом.	Лекция-диалог	Тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Возрастное разнообразие в компании	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, групповая дискуссия, выполнение практических заданий,	Не предусмотрено

		тематические дискуссии	
Тема 3. Представители поколений X, Y и Z в организации	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, групповая дискуссия, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 4. Психологические аспекты расстановки работников разных поколений	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, групповая дискуссия, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

-использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.));

-использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;

-использование возможностей электронной почты преподавателя;

-использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);

-использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);

-использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS Moodle «Электронное образование» или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

6.3.1. Программное обеспечение на 2024–2025 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox, Google Chrome, Opera	Браузеры
Microsoft Office 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

*Наименование современных профессиональных баз данных,
информационных справочных систем*

Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Общее представление об эволюционном развитии деятельности по управлению персоналом.	УК-4; ПК-3	Дискуссия, составление опорной схемы по вопросу, решение задач
Тема 2. Возрастное разнообразие в компании	УК-4; ПК-3	Устный опрос, составление опорной схемы по вопросу
Тема 3. Представители поколений X, Y и Z в организации	УК-4; ПК-3	Дискуссия, составление опорной схемы по вопросу, решение задач
Тема 4. Психологические аспекты расстановки работников разных поколений	УК-4; ПК-3	Устный опрос, составление опорной схемы по вопросу

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7. Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры

4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине

ТЕМА 1. ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОБ ЭВОЛЮЦИОННОМ РАЗВИТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ.

2. Открытые вопросы

Пример:

1. «Старение» населения и межпоколенческие проблемы в организации.
2. Эволюционное развитие теории управления персоналом. Основные этапы становления и развития.
3. Общее и отличное между управлением персонала и управление человеческим ресурсом.
4. Демография организации в управлении человеческим ресурсом.
5. Стратегия управления человеческим ресурсом и межпоколенческие отношения и противоречия в организации.

4. Практическое задание

Задание:

Выберите организацию (реальную или вымышленную) и:

- Определите концепцию развития человеческим ресурсом
- Опишите модель поиска и отбора человеческого ресурса в организации.
- Укажите, как решается межпоколенческая проблема в организации (если проблема есть).

ТЕМА 2. ВОЗРАСТНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

1. Открытые вопросы

1. Опишите основные характеристики возрастного разнообразия в организации
2. Межпоколенческие проблемы в организации?
3. В чем заключается роль психологического климата в восприятии межпоколенческих проблем в организации?
4. Будущее за моно- или поли- возрастными производственными коллективами
5. Возраст и сопротивление к изменениям в организации.

3. Ситуационные задачи

1. Ваша компания сталкивается с низкой лояльностью молодых сотрудников. Какие шаги вы предпримете для повышения лояльности сотрудников?

4. Практическое задание

Разработайте анкету для диагностики возрастной динамики организации. На примере любой организации определите потребность в кадрах на 5 лет.

5. Анализ кейсов

1. Проанализируйте кейс успешной реорганизации компании, в которой была изменена организационная культура. Какие методы диагностики были использованы?
2. Рассмотрите случай, когда внедрение изменений в организационную культуру привело к сопротивлению со стороны сотрудников. Какие факторы могли способствовать этому?

7. Творческое задание

Напишите эссе на тему: «Как организационная культура влияет на эффективность работы команды».

ТЕМА 3. ПРЕДСТАВИТЕЛИ ПОКОЛЕНИЙ X, Y И Z В ОРГАНИЗАЦИИ

1. Открытые вопросы

1. Опишите представителей поколения Y и Z.
2. Межпоколенческие взаимосвязи в государственной службе
3. Межпоколенческие связи в образовательной сфере.

2. Ситуационные задачи

1. Ваша компания хочет изменить свою корпоративную культуру для повышения вовлеченности представителей поколения Z. Какие шаги вы предпримете для успешного внедрения изменений?

3. Таблицы и схемы для заполнения
Заполнить таблицу «особенности представителей разных поколений»

<i>поколение</i>	<i>ценности</i>	<i>Основные черты</i>	<i>Слабые стороны</i>	<i>Сильные стороны</i>

4. Творческое задание

Напишите эссе на тему: «Особенности лидерства у представителей разных поколений».

ТЕМА 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАССТАНОВКИ РАБОТНИКОВ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

2. Открытые вопросы

1. Аттестация и расстановка работников разных возрастов.
2. Характеристика поли- и моно-возрастных коллективов в организации?
3. Подбор разновозрастных работников в проектную команду.
4. Кадровый резерв для молодых?

3. Ситуационные задачи

1. Ваша организация сталкивается с высоким уровнем сопротивления изменениям со стороны «возрастных» работников. Какие шаги вы предпримете для снижения этого сопротивления?
2. В отделе назревает очень сильный межпоколенческий конфликт. Как вы будете действовать в этой ситуации?

4. Практическое задание

Разработайте программу обучения для сотрудников с учетом их разновозрастных особенностей.

5. Анализ кейсов

1. Проанализируйте кейс компании, которая успешно решает межпоколенческие задачи. Какие методы были использованы?

Темы для рефератов

1. Управление человеческим ресурсом в организации
2. Источники поиска и отбора персонала
3. Демография организации и инновационные процессы.
4. Межпоколенческие противоречия в организации.
5. Представители поколения X и их преимущество для организации
6. Представители поколения Y и их преимущество для организации
7. Представители поколения Z и их преимущество в организации
6. Расстановка разновозрастных работников в организации
7. Наставничество как решение проблемы межпоколенческих противоречий.
8. Выявление ценностно-возрастных разрывов в организации.

9. Возрастной анализ субкультур в организации и практическое применение.
10. Организационная идентичность как объект диагностики
11. Возрастные особенности организационной культуры.
12. Возраст работников и формирование корпоративных традиций, ритуалов и символов.
13. Усиление инновационного потенциала через расстановку разновозрастных работников.

**Перечень вопросов и заданий,
выносимых на зачет**

1. **Эволюционное развитие деятельности по управлению персоналом.**
2. Общее и отличное между управлением персонала и управление человеческим ресурсом.
3. Демография организации и управление человеческим ресурсом.
4. Межпоколенческие отношения и противоречия в управлении человеческим ресурсом организации.
5. Разнообразии демографической представленности организации.
6. Возрастное разнообразие в организации и инновации.
7. Возрастное разнообразие и успешное развитие организации.
8. Нюансы и различия возрастной когорты организации.
9. Поколение X. Преимущество данной возрастной группы.
10. Поколение Y. Преимущество данной возрастной группы.
11. Поколение Z. Преимущество данной возрастной группы.
12. Индивидуальность и принадлежность к поколенческой группе.
13. Источники поиска работников разного поколения.
14. Молодежные каналы или группы как источник поиска молодых работников.
15. Кадровый резерв в организации.
16. Обучение и развитие резерва организации с учетом межпоколенческих связей.
17. Влияние особенностей работников разного возраста на их расстановку.

Таблица 9. Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
УК-4 – Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(-ых) языке(-ах), для академического и профессионального взаимодействия.				
1	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<p>Функции управления персоналом представляют собой:</p> <p>а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;</p> <p>б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;</p> <p>в) комплекс направлений и подходов по</p>	А	2

		увеличению уставного фонда организации; г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия; д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.		
2		Какой из следующих факторов не влияет на самооценку эффективности выполнения задач? А) Время, затраченное на задачу Б) Уровень стресса во время выполнения В) Мнение коллег о выполненной работе Г) Личное настроение в день выполнения	В	2
3		Потенциал специалиста – это: а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей; б) здоровье человека; в) способность адаптироваться к новым условиям; г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства; д) способность человека производить продукцию	а	2
4		Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах: а) аттестация; б) дискриминация; в) авторизация; г) должностная инструкция; д) апробация.	Б	2
5	Задание комбинированного типа	Какая из перечисленных функций не относится к	В Организационная культура	6

	<i>(с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)</i>	<p>организационной культуре?</p> <p>А. Формирование идентичности сотрудников</p> <p>Б. Снижение уровня неопределенности в коллективе</p> <p>В. Обеспечение технической модернизации</p> <p>Г. Поддержание внутренних норм и ценностей</p>	<p>выполняет функции, связанные с социально-психологическим и ценностным аспектом взаимодействия внутри коллектива: она способствует формированию идентичности сотрудников, объединяя их вокруг общих целей; снижает уровень неопределенности, давая сотрудникам ориентиры для поведения в разных ситуациях; поддерживает внутренние нормы и ценности, формируя устойчивость и стабильность в организации.</p> <p>Однако обеспечение технической модернизации относится скорее к операционной и стратегической деятельности компании, чем к функциям организационной культуры.</p>	
6	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Кто основоположник теории поколений?	<p>Основоположниками теории поколений были два Американских исследователя: Нейл Хоу и Уильям Штраус. В 1991 году они разработали концепцию, основанную на расхожей философии людей разного возраста, выпустив книгу «Generations» (Поколения). В книге разбирается история каждого поколения, живущего в разные временные отрезки в США, начиная с 1584 года. Затем в 1997 году, они выпустили новую книгу «The Fourth Turning» (Четвёртое превращение), в которой издатели более подробно разбирают суть теории и рассказывают о том, что в большинстве случаев, поколения делятся на 4 различных категории, которые сменяют друг друга каждые 20 лет. А затем, модели поведения</p>	5

			повторяются, иными словами цикл 4 поколений запускается по новой.	
7	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Различия временных периодов?	Границы варьируются в радиусе трех лет. Дело в том, что в различных регионах, многие последствия событий происходили в разное время. Нельзя забывать о том, что множество людей переезжало из одного города в другой, а также стран.	10
8	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Кто такие зеты?	Зеты — в отличие от всех предыдущих поколений, их не интересуют ни деньги, ни дорогие машины, ни квартиры. Они, своего рода, кочевники, рассуждающие так: «привязанность к всему материальному, не несет в себе ничего хорошего. Зачем покупать дом, когда можно снимать апартаменты или машину, когда существуют такси или каршеринг». Для них не важен материальный или финансовый показатель. Самый существенный критерий для них — это духовная составляющая. Почти ни к чему не проявляют интерес, кроме молодежных тусовок и событий, позволяющих испытать новые ощущения в жизни. К примеру, путешествия или новые гаджеты, с которыми они не были знакомы ранее.	10
9	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Опишите роль традиций, ритуалов и мифов в формировании организационной идентичности	Традиции, ритуалы и мифы укрепляют чувство принадлежности сотрудников к организации. Они создают уникальную атмосферу, подчеркивающую особенности компании. Традиции (ежегодные корпоративные мероприятия) помогают поддерживать связь между сотрудниками. Ритуалы (празднование успешных проектов) повышают мотивацию. Мифы (истории о трудовых	10

			подвигах основателей) формируют общий культурный код.	
10	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Кто такие альфа?	Альфа — поскольку самые старшие представители данной категории людей, достигли возраста 9 – 10 лет, точной информации о них, крайне мало. Можно сказать, что они проявляют повышенный интерес к самообразованию. Отличаются от предшественников неординарным мышлением, и ранним развитием. Интересуются взрослыми вопросами, к примеру, кем именно работает мама или папа, сколько они зарабатывают, также проводят дальнейший анализ, хватает ли этих денег, для обеспечения их потребностей, а в следствии, пригодна ли данная работа для них, в перспективе. Рождаются «с планшетом в руках» — некоторые из детей, еще не умеют разговаривать, однако уже умеют включать родительский гаджет	15
ПК-3 – Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.				
11	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	В каком году была разработана теория поколений? А. 1999 Б. 1991 В. 2001 Г. 1993	Б	2
12	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой компонент не включает трудовой потенциал человека: а) здоровье человека; б) образование; в) профессионализм; г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому); д) депозитные счета в банках.	д	2

13	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Осознанное побуждение личности к определенному действию – это: а) мотив; б) потребности; в) притязания; г) ожидания; д) стимулы.	а	2
14	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников: а) стратегическая цель; б) информация; в) методы управления; г) система мотивации; д) подбор кадров.	г	2
15	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	Какой элемент организационной культуры играет ключевую роль в обеспечении успешной реализации стратегии управления? А. Ритуалы и традиции организации Б. Система коммуникации между сотрудниками В. Ценности и нормы компании Г. Корпоративные символы	В Ценности и нормы компании формируют основу поведения сотрудников и обеспечивают стратегическую направленность организации. Они служат связующим звеном между управленческими целями, операционной деятельностью и психологическим климатом в коллективе. Ритуалы, традиции и символы также важны, но играют вспомогательную роль, поддерживая внедрение ценностей. Система коммуникации влияет на реализацию стратегии, но без согласованных ценностей и норм она теряет свою эффективность.	10
16	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Что такое теория поколений?	Теория поколений — это описание временных циклов в истории и связанных с ними характерных особенностей, также взглядов людей, родившихся в определенные	4

			хронологические отрезки. Знание теории будет является полезным инструментом для коммуникации с коллегами по работе, родителями или детьми.	
17		Факторы возникновения теории поколений??	Возникновение теории — одним из влияющих факторов в данной ситуации, являются экономические «качели» в мире: подъем, инфляция, стабильность, дефолт и по новой. В последствии каждого временного события меняется привычный уровень комфорта большинства людей, появляются или исчезают профессии и промышленные компании, потребности общества растут или падают. Каждое изменение в определенном хронологическом интервале, воздействует на формирование взглядов молодых людей на жизнь. Однако, система ценностей предыдущего поколения остается, почти, неизменной.	3
18		Какую типологию организационной культуры предложил Чарльз Хэнди?	Ч. Хэнди предложил четыре типа организационной культуры: 1. Культура власти — сосредоточена на лидерстве. 2. Культура роли — опирается на правила и структуры. 3. Культура задачи — ориентирована на выполнение задач. 4. Культура личности — фокус на индивидуальных интересах сотрудников.	10
19		Какие культурные измерения выделил Герт Хофстеде?	Г. Хофстеде выделил шесть культурных измерений: 1. Дистанция власти. 2. Индивидуализм - коллективизм. 3. Избегание неопределённости. 4. Маскулинность -	10

			фемининность. 5. Долгосрочная - краткосрочная ориентация. 6. Удовлетворение - сдержанность.	
20		Какой метод диагностики организационной культуры предложил Эдгар Шейн?	Э. Шейн предложил анализ трёх уровней культуры: изучение артефактов, выявление заявленных ценностей и изучение базовых допущений через наблюдение, интервью и анкетирование.	10

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется рейтинговая система оценки знаний. Система *текущего контроля* включает:

- 1) контроль посещения и работы на лекционных и семинарских занятиях;
- 2) контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 3) контроль знаний, умений, навыков в форме практических заданий;
- 4) итоговое тестирование.

Работа на семинарских занятиях оценивается преподавателем по итогам подготовки и выполнения студентами практических заданий, активности работы в группе и самостоятельной работе. Пропуск семинарских занятий предполагает отработку по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим семинар (письменное эссе, написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, письменный отчет о выполнении практического задания, конспект статьи, проведение промежуточного тестирования знаний или пр.)

Контрольная работа проводится в конце изучения каждого раздела на последнем лекционном или последнем семинарском занятии и предназначена для оценки знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе теоретических и практических занятий.

Форма *промежуточного контроля* – зачет. Зачет выставляется как сумма оценок по столбальной шкале (с округлением до целого) по результатам выполнения следующих заданий:

1. Выполнение заданий для самостоятельной работы;
2. Оценки за работу на семинарских занятиях (степень активности на семинарских занятиях в виде выступлений с сообщениями, докладами, участия в дискуссии);
3. Выполнение письменных контрольных работ;
4. Результаты итогового тестирования;
5. Собеседование на экзамене.

Наличие оценки «неудовлетворительно» за любое из заданий не позволяет получить зачет.

Основанием для не зачета по дисциплине является:

1. Неотработанный пропуск более 50% занятий по курсу;
2. Невыполнение до начала экзаменационной сессии заданий для самостоятельной работы.

Таблица 10. Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/ баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
семестр 1. Основной блок				

1.	Выступления на семинарских занятиях:		30	по календарно-тематическому плану
1.1.	полный ответ по вопросу	5/2 балла	15	
1.2.	дополнение	10/0,5 балла	5	
1.3.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	2/5 баллов	10	
2.	Выполнение творческих заданий	5/3 балла	20	по календарно-тематическому плану
3.	Выполнение контрольной работы	2/10 баллов	20	по календарно-тематическому плану
4.	Практическая работа по теме № 2	5/6 баллов (0,6 балла за каждый правильный ответ)	20	по календарно-тематическому плану
Всего			90	
5.	Блок бонусов			
5.1.	Посещение занятий	0,2 балла за занятие, но не более 4	10	по календарно-тематическому плану
5.2.	Активность студента на занятии	0,4 балла за занятие, но не более 3		
5.3.	Наличие тематических портфолио	0,2 балла но не более 1		
	Участие с докладами на научных конференциях	0,2 балла но не более 2		
Всего			10	
Итого:			100	

Таблица 11 - Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Баллы
Опоздание (два и более)	- 2
Не готов к практической части занятия	- 3
Нарушение учебной дисциплины	- 2
Пропуски занятий без уважительных причин (за одно занятие)	- 2
Нарушение правил техники безопасности	- 1
Отсутствие конспектов лекций, семинарских занятий, первоисточников при начислении баллов не учитываются	0

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Антонова, Н. В. Психология управления: учеб, пособие / Антонова Н. В. - Москва: ИД Высшей школы экономики, 2010. - 1000 с. - ISBN 978-5-7598-0772-8. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785759807728.html> (дата обращения: 19.12.2024)

2. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. - 2-е изд. - Москва: ПЕР СЭ, 2017. - 511 с. (Современное образование) - ISBN 978-5-9292-0166-0. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929201560.html> (дата обращения: 19.12.2024)

3. Дикая, Л. Г. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский - Москва: Институт психологии РАН, 2015. - 483 с. - ISBN 978-5-9270-0315-0. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003150.html> (дата обращения: 19.12.2024)

4. Попов Н.П. Российские и американские поколения XX века: откуда пришли миллениалы? // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 309—323.

5. Толстых, Н. Н. Социальная возрастная психология: учебное пособие для вузов / Толстых Н. Н. , Кулагина И. Ю. , Апасова Е. В. , Денисенкова Н. С. , Краси́ло Т. А. - Москва : Академический Проект, 2019. - 345 с. (Gaudeamus) - ISBN 978-5-8291-2430-4. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829124304.html> (дата обращения: 19.12.2024).

8.2. Дополнительная литература

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с.

2. Манакова Т. Г. Психологические особенности осмысления жизненного пути личности в зависимости от пола, поколения и типа поселения // Психологические исследования: Вып. 6 [Электронный ресурс] / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко - М.: Институт психологии РАН, 2012. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002436.html>

3. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с.

4. Индивидуальное, национальное и глобальное в сознании современного человека : новые идеи, проблемы, научные направления / Отв. ред. Н. В. Борисова, М. И. Воловикова, А. Л. Журавлев. - Москва : Институт психологии РАН, 2020. - 721 с. (Интеграция академической и университетской психологии) - ISBN 978-5-9270-0421-8. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927004218.html> (дата обращения: 19.12.2024)

5. Камнева, Е. В. Типология девиантного экономического поведения личности : монография / Е. В. Камнева, М. В. Полевая, Л. А. Жигун и др. - Москва : Прометей, 2021. - 242 с. - ISBN 978-5-00172-158-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785001721581.html> (дата обращения: 19.12.2024).

6. Орлова, Э. А. Социология культуры : учебное пособие для вузов / Э. А. Орлова. — Москва : Академический проект, 2020. — 575 с.

7. Ювентология: проект интегративной науки о молодежи [Электронный ресурс] / Павловский В.В. - М.: Академический Проект, 2020. Режим доступа: <http://www.medcollegelib.ru/book/ISBN9785829128104.html>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

<i>Наименование ЭБС</i>
Электронно-библиотечная система ВООК.ru https://book.ru
Образовательная платформа ЮРАЙТ, https://urait.ru/
Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех» https://biblio.asu.edu.ru <i>Учётная запись образовательного портала АГУ</i>
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. www.studentlibrary.ru <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i>
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Для кафедры восточных языков факультета иностранных языков. Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями по направлению «Восточные языки» www.studentlibrary.ru <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционная аудитория с мультимедиа ресурсами для показа видео-контента и презентаций, зал открытого доступа к сети Интернет, ПК. Аудитория для семинарских занятий с мультимедиа ресурсами для показа видеоконтента и презентаций, организации командной работы со студентами.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при

этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорнодвигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).