

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

Брянский филиал РАНХиГС

Кафедра государственного, муниципального управления
и управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры государственного,
муниципального управления и управления
персоналом
Протокол № 12

от «05» сентября 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.02.01 Акмеология и психология профессиональной
деятельности**

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

Акмеол. психол. ПД

(краткое наименование дисциплины (при наличии))

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

(код и наименование направления подготовки)

«Государственная и муниципальная служба»

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(формы обучения)

Год набора - 2019

Брянск, 2018 г.

Автор–составитель:

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом Батарчук Д.С.

Заведующая кафедрой государственного, муниципального управления и управления персоналом, кандидат политических наук, доцент Болховитина Т.С.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	34
6.1. Основная литература	34
6.2. Дополнительная литература	34
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	34
6.4. Нормативные правовые документы	34
6.5. Интернет-ресурсы	34
6.6. Иные источники	35
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	35

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Акмеология и психология профессиональной деятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.2	Умение проводить аудит человеческих ресурсов

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-2.2	на уровне знаний: - технологий проведения аудита человеческих ресурсов;
		на уровне умений: - использования в трудовой деятельности аудита человеческих ресурсов;
		на уровне навыков: - проведения аудита человеческих ресурсов

2. Объем и место дисциплин в структуре ОП ВО

Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, всего – 72 академических часа или 54 астрономических часа. Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Количество академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по очной форме обучения:

Вид работы	Количество академических часов	Количество астрономических часов
Контактная работа с преподавателем	36	27
Лекции	16	12
Практические занятия	20	15
Самостоятельная работа	36	27

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.2.1 «Акмеология и психология профессиональной деятельности» изучается в 4 семестре по очной форме обучения в соответствии с учебным планом. Дисциплина реализуется после изучения дисциплины: Теория управления. Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет (при реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий организация промежуточной аттестации осуществляется посредством информационно-образовательной среды Филиала).

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Этапы становления акмеологии	6	2		2		2	О
Тема 2	Категориально-понятийный аппарат акмеологии	4	1		1		2	О
Тема 3	Акмеологическая концепция развития профессионала	4	1		1		2	О СР №1
Тема 4	Теоретические принципы периодизации возрастного развития	4	1		1		2	О
Тема 5	Основные характеристики человека в различные периоды его возрастного развития	4	1		1		2	Д
Тема 6	Феномен «акме» и его основные характеристики	4	1		1		2	О
Тема 7	«Акме» в профессиональном развитии человека	3			1		2	О СР №2.
Тема 8	«Акме» в групповой профессиональной деятельности	4	1		1		2	О
Тема 9	Психология профессиональной	4	1		1		2	О,Р

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемо сти, промежут очной
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	деятельности как отрасль психологической науки и практики							
Тема 10	Методы исследования в психологии профессиональной деятельности	4	1		1		2	О
Тема 11	Методологические основы психологии профессиональной деятельности	4	1		1		2	О
Тема 12	Регулирование межличностных отношений в группе. Культура общения	4	1		1		2	П
Тема 13	Общение в профессиональной деятельности руководителя.	4	1		1		2	О,Д
Тема 14	Транзактный анализ общения в профессиональном взаимодействии сотрудников	4	1		1		2	О
Тема 15	Госслужащий как субъект профессиональной деятельности. Структура личностно- профессиональных качеств	5	1		2		2	О
Тема 16	Психологическая компетентность: психолого- акмеологические характеристики	5	1		2		2	О
Тема 17	Психология профессиональной карьеры	5			1		4	О СР №3
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72/54	16/12		20/15		36/27	

Содержание дисциплины

Тема 1. Этапы становления акмеологии

О предпосылках возникновения акмеологии. Научные ориентации акмеологии, ее связь с другими науками. Социокультурный контекст акмеологического познания. Структура рефлексивно-акмеологического подхода к развитию профессионального мастера.

Тема 2. Категориально-понятийный аппарат акмеологии.

Общие и конкретные методологические принципы исследования в акмеологии: комплексный, системные и субъектный; субъекта деятельности, потенциального и актуального, принцип обратной связи. Акмеологические категории и понятия: профессионализм личности и деятельности, личностно-профессиональное развитие, профессионал, акмеологические условия и факторы.

Тема 3. Акмеологическая концепция развития профессионала.

Научные предпосылки разработки концепции. Содержание акмеологической концепции: подсистема профессионализма деятельности, подсистема профессионализма личности, подсистема формирования продуктивной Я-концепции.

Тема 4. Теоретические принципы периодизации возрастного развития.

Периодизации возрастного развития: Дж Биррен, Д. Бромлей, Э. Эриксон, Г. Крайг. Основные характеристики человека в различные периоды его возрастного развития. Взрослость и зрелость как важнейшая для акмеологии ступень жизненного цикла человека.

Тема 5. Основные характеристики человека в различные периоды его возрастного развития.

Основные характеристики человека в период младенчества, в дошкольном возрасте, в младшем школьном возрасте, в подростковом и юношеском возрасте, в период ранней взрослости, в период средней взрослости, в период поздней взрослости и старости.

Тема 6. Феномен «акме» и его основные характеристики.

«Акме» как одно из основных понятий новой науки. Более широкое и более узколокальное понимание «акме» при прослеживании развития человека на ступени взрослости. «Микроакме» как промежуточные вершины в развитии человека, предвещающие достижение им «макроакме». Основные характеристики «акме» человека. «Псевдоакме» как антипод подлинной вершины в развитии человека. «Акме» в развитии малых и больших общностей людей и их главные характеристики. «Псевдоакме» в развитии общностей.

Тема 7. «Акме» в профессиональном развитии человека.

Сущность феномена «акме» в профессиональном развитии. Виды профессионального «акме». Критерии профессионального «акме» в соотношении с показателями профессионализма и профессиональной компетентности. Условия достижения профессионального «акме».

Тема 8. «Акме» в групповой профессиональной деятельности.

Рабочая команда как социально-психологическое поле коллективного акме. Организационная среда рабочей команды как внешнее условие развития коллективного «акме». Социально-психологические характеристики рабочей команды как внутреннее условие развития коллективного акме.

Тема 9. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.

Становление психологии профессиональной деятельности. Предмет, задачи и методы психологии профессий. Основные концептуальные положения. Прикладные аспекты психологии профессиональной деятельности.

Тема 10. Методы исследования в психологии профессиональной деятельности.

Классификации методов исследования. Генетические, праксиметрические, психометрические, экспериментальные методы. Методы математической обработки результатов. Профессиональная диагностика.

Тема 11. Методологические основы психологии профессиональной деятельности.

Профессиональное становление личности как основная проблема психологии профессиональной деятельности. Стадии профессионального становления. Профессиональные деформации личности.

Тема 12. Регулирование межличностных отношений в группе. Культура общения. Регулирование межличностных отношений – компонент стратегии работы с персоналом. Деловое общение. Содержание, структура, функции. Культура делового общения. Понятие и общая характеристика.

Тема 13. Общение в профессиональной деятельности руководителя.

Современные представления о психологии общения. Гуманистический и манипулятивный подходы к общению. Типология общения. Коммуникативная сторона делового общения. Структура коммуникативного процесса. Вербальные и невербальные средства передачи информации: оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические, пространственно-временные. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Перцептивная сторона делового общения. Проблемы межличностного восприятия в деловом общении. Механизмы формирования восприятия: идентификация, эмпатия, рефлексия. Феномен каузальной атрибуции. Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, края, стереотипизации. Интерактивная сторона делового общения. Типы взаимодействия. Кооперация – конкуренция, приспособление – оппозиция, согласие – конфликт. Формы взаимодействия. Позиции сторон в деловом общении. Формы делового общения. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Тема 14. Транзактный анализ общения в профессиональном взаимодействии сотрудников.

О специфике транзактного анализа в общении. Эго-состояния: Родитель, Взрослый, Ребёнок. Транзакции: параллельные, скрытые. Теория сценариев: контрсценарий, антисценарий. Области применения транзактного анализа в профессиональной деятельности.

Тема 15. Госслужащий как субъект профессиональной деятельности. Структура личностно-профессиональных качеств.

Социально-правовые характеристики личности госслужащего. Психологическое содержание субъектно-профессиональных сфер госслужащего. Особенности личностно-профессионального развития госслужащего.

Тема 16. Психологическая компетентность государственных служащих: психолого-акмеологические характеристики.

Психологическая компетентность госслужащих в структуре профессиональной компетентности. Содержание, основные виды и психолого-акмеологические характеристики компетентности.

Тема 17. Психология профессиональной карьеры.

Понятие профессиональной карьеры. Виды и критерии эффективности карьеры. Факторы выбора карьеры. Стадии профессиональной карьеры. Исследования профессиональной карьеры государственных служащих.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.2.1 «Акмеология и психология профессиональной деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: фронтальный опрос;
- при проведении занятий практического типа: устный опрос, презентация, диспут, реферат;
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: проверка выполненных самостоятельных работ по дисциплине;
- при реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий организация текущего контроля осуществляется посредством информационно-образовательной среды Филиала.

4.1.2. Промежуточная аттестация предусмотрена учебным планом в форме зачета. Зачет проводится в форме устного собеседования по вопросам к зачету, или в форме письменного тестирования. При реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий промежуточная аттестация осуществляется посредством информационно-образовательной среды Филиала.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема 1. Этапы становления акмеологии.

Вопросы для устного опроса:

1. Предпосылки возникновения акмеологии.
2. Научные ориентации акмеологии, ее связь с другими науками.
3. Социокультурный контекст акмеологического познания.
4. Структура рефлексивно-акмеологического подхода к развитию профессионального мастерства.

Тема 2. Категориально-понятийный аппарат акмеологии.

Вопросы для устного опроса:

1. Какие наиболее общие задачи решает акмеология, имея в виду развитие человека на ступени взрослости?
2. Какие задачи решает акмеология, имея в виду овладение человеком профессией?
3. Что означает характеристика человека как профессионала?
4. В чем вы видите роль акмеологии в повышении профессионализма специалистов, занятых в разных областях деятельности?
5. Представьте себе, что перед вами незнакомый вам ранее взрослый человек, и вам надо установить, что он из себя представляет как субъект познания, общения и труда (в той области, в которой вы специалист). Какие его качества в этом случае вы будете выявлять у него в первую очередь?
6. Если вам необходимо охарактеризовать человека, то какие обстоятельства из его жизни в прошлом и какое участие в них будут прежде всего вас интересовать? Если

вас попросят активно вмешаться в продвижение этого человека как субъекта познания, общения и труда к его акме (в близкой с вашей области деятельности), какие первоочередные меры вы в этом случае осуществите и почему?

8. Перед вами трудовой коллектив, во главе которого долгое время стоял человек с авторитарным стилем руководства, а его сменил руководитель с глубоко укоренившимся в нем демократическим стилем. Что вы в этом случае рекомендовали бы делать, для развития коллектива и почему?

Тема 3. Акмеологическая концепция развития профессионала.

Вопросы для устного опроса:

1. Психологические основы профессионального самоопределения.
2. Профессиональная направленность.
3. Соотнесение профессиональной направленности с учебной и личностной?

Самостоятельная работа №1

1. Составьте профессиональное резюме «Я – успешный специалист» в соответствии с основными принципами: краткость, конкретность, активность (использование энергичных глаголов, показывающих активность), избирательность (только важная информация), честность. Используйте любой тип резюме: хронологическое резюме (достижения описаны в хронологической последовательности), функциональное резюме (представляет ваши навыки, опыт и достижения, а не конкретный перечень работ, которыми вам приходилось заниматься на различных этапах своего образования), комбинированное или функционально-хронологическое резюме (не только демонстрирует ваши достижения, но и позволяет получить более отчетливое представление о вашей биографии).

2. Проанализируйте внешние ресурсы, влияющие на личностно-профессиональное развитие и определите, какие ресурсы есть в Вашем распоряжении уже сейчас. Что необходимо сделать для пополнения ресурсной базы?

Форма отчета студента о выполнении СР – конспект.

Тема 4. Акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека.

Вопросы для устного опроса:

1. Какие вы знаете авторские периодизации возрастного развития человека?
2. В чем сходства и различия классификаций в определении границ возрастных периодов?
3. Почему трудно указать точные границы различных возрастных периодов взрослости?
4. На основе литературных данных, а также своего личного опыта приведите примеры того, что период «акме» человека как личности и субъекта деятельности может не совпадать с аналогичным периодом в индивидуальном плане.
5. Проанализируйте приведенные вами примеры и обоснуйте причины такого расхождения.

Тема 5. Основные характеристики человека в различные периоды его возрастного развития.

Вопросы диспута

1. Каковы основные особенности когнитивного развития человека на разных этапах возрастного развития?
2. Каковы основные особенности эмоционального развития человека на разных этапах возрастного развития?

3. Каковы основные особенности развития мотивационно-потребностной сферы человека на разных этапах возрастного развития?
4. Каковы основные поведенческие особенности человека на разных этапах возрастного развития?
5. Каковы основные особенности развития Я-концепции человека на разных этапах возрастного развития?
6. «Нарисуйте» словесный портрет «типичного», по вашему мнению, подростка.
7. Назовите наиболее существенные личностные характеристики взрослого человека, отличающие его от молодых людей, которые в своем развитии не преодолели периода юности.
8. Представьте, что перед вами группа людей и все они в возрасте от 40 до 60 лет. Вам предложено, используя психологические методики, определить, кто из указанной категории людей по особенностям психики наиболее ярко представляет свою возрастную группу — среднюю зрелость. Какие характеристики, черты и качества, вы прежде всего будете искать в людях, решая эту задачу?

Тема 6. Феномен «акме» и его основные характеристики.

Вопросы для устного опроса:

1. Что означает «акме» в развитии человека?
2. Назовите наиболее общие характеристики «акме» человека.
3. Как вы определите «микроакме» в развитии в отличие от «макроакме»?
4. Какое содержание вкладывается в понятие «акме», когда анализируют развитие малых и больших общностей?
5. Назовите наиболее общие характеристики «акме» в развитии общностей.
6. Как вы определите и обоснуете отличие настоящего «акме» от псевдоакме?
7. Имея в виду жизненный путь человека от рождения и до превращения его в мастера-профессионала, какие наиболее вероятные микроакме были у него на этом пути?
8. Н.И. Лобачевский создал неевклидову геометрию, а его сослуживцы математики решили, что он сошел с ума. А как считаете вы: было ли открытие, сделанное Н.И. Лобачевским, выражением его профессионального «акме»? С точки зрения акмеологии, как вы оцените эту ситуацию?

Тема 7. «Акме» в профессиональном развитии человека.

Вопросы для устного опроса:

1. В каких видах профессиональной компетентности могут проявляться профессиональные достижения («акме») конкретного работника?
2. Как могут соотноситься «акме» в профессиональном и личностном развитии человека?
3. Каковы психологические условия, благоприятствующие появлению «акме» в профессиональном развитии человека?
4. Проанализируйте возможные варианты профессиональных достижений («акме») в осуществляемой вами профессиональной деятельности.
5. Реконструируйте мысленно свой профессиональный путь и выделите этапы, формы наивысших результатов в вашем профессиональном прошлом.
6. Спрогнозируйте профессиональные достижения («акме»), вероятные для вашего профессионального будущего.
7. Обсудите психологические последствия профессиональных акме и те особенности личности, которые возникают на этапах развития, следующих за кульминациями, «пиками» в профессиональном развитии.

Самостоятельная работа №2.

Разработайте акмеограмму специалиста/руководителя на основе материала из учебника «Акмеология» А.А. Деркача

Форма отчета студента о выполнении СР – конспект.

Тема 8. «Акме» в групповой профессиональной деятельности.

Вопросы для устного опроса:

1. Что понимается под рабочей командой?
2. Какие прикладные умения выражают суть коллективного «акме»?
3. Чем характеризуются оперативные рабочие группы?
4. Какие элементы организационной среды способствуют развитию коллективного «акме»?
5. Какие социально-психологические характеристики рабочей команды существенны для развития коллективного «акме»?
6. Проанализируйте деятельность известных вам руководителей на предмет наличия в ней описанных выше стилевых элементов акмеологического управления.
7. Проанализируйте, в какой мере организация, в которой вы работаете, содержит условия, стимулирующие развитие коллективного «акме».
8. Подумайте, какие из факторов сплочения рабочей команды можно использовать применительно к подразделению, в котором вы работаете.
9. Проведите хронометраж частоты использования вами в повседневной работе элементов эффективной обратной связи.
10. Постарайтесь определить, кто в подразделении является деловым лидером, а кого можно считать эмоциональным лидером.

Тема 9. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.

Вопросы для устного опроса:

1. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.
2. Становление психологии профессиональной деятельности.
3. Психологические основы профессиональной коррекции.
4. Психологические основы профессионального консультирования.

Темы рефератов:

1. Проблемы профессиональной адаптации личности.
2. Психологические основы профессиональной реабилитации.
3. Психологические основы профессиональной диагностики.

Тема 10. Методы исследования в психологии профессиональной деятельности.

Вопросы для устного опроса:

1. Использование диагностики в профессиональном самоопределении личности.
2. Факторный анализ в психологии профессиональной деятельности.
3. Использование психометрических методов в психологии профессиональной деятельности.

Тема 11. Методологические основы психологии профессиональной деятельности.

Вопросы для устного опроса:

1. Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека.
2. Психология труда как теоретико-методологическая основа психологии профессиональной деятельности.

Тема 12. Регулирование межличностных отношений в группе. Культура общения.

Темы презентаций:

1. Регулирование межличностных отношений – компонент стратегии работы с персоналом.

2. Деловое общение. Содержание, структура, функции.
3. Культура делового общения. Понятие и общая характеристика.

Тема 13. Общение в профессиональной деятельности руководителя.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие общения, его основные функции.
2. Особенности директивного, манипулятивного, диалогового общения.
3. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная стороны делового общения.
4. Психологические требования к ведению деловых бесед и совещаний, групповой дискуссии и публичного выступления.

Вопросы диспута:

1. Объясните, как соотносятся понятия делового и директивного общения.
2. Определите типичные причины искажений в межличностном восприятии.
3. Обоснуйте, что, на Ваш взгляд, значит - уметь правильно ориентироваться в ситуации общения? Перечислите качества человека, необходимых для компетентного решения данной задачи.
4. Мы обычно склоны оправдывать не лучшие поступки людей, к которым в целом не плохо относимся. Обоснуйте, какие психологические закономерности здесь проявляются.
5. Как люди чаще ведут себя, столкнувшись с коммуникативным барьером? Опишите типичное поведение в этой ситуации.
6. Объясните, почему первичная информация о человеке часто выступает решающей для формирования представления о нем? Аргументируйте свой ответ, опираясь на психологические закономерности восприятия.

Тема 14. Транзактный анализ общения в профессиональном взаимодействии сотрудников.

Вопросы для устного опроса:

1. Сущность транзактного анализа Э. Берна
2. Сравнительный анализ психологических игр по Э. Берну
3. Сущность понятия «жизненный сценарий»
4. Основные идеи и области применения транзактного анализа.
5. Сущность Эго-состояния бродитель, взрослый, ребенок.
6. Практическая применимость транзактного анализа в профессиональной деятельности.

Тема 15. Госслужащий как субъект профессиональной деятельности.

Структура лично-профессиональных качеств.

Вопросы для устного опроса:

1. Социально-правовые характеристики личности госслужащего.
2. Психологическое содержание субъектно-профессиональных сфер госслужащего.
3. Особенности лично-профессионального развития госслужащего.

Тема 16. Психологическая компетентность: психолого-акмеологические характеристики.

Вопросы для устного опроса:

1. Психологическая компетентность в структуре профессиональной компетентности.
2. Содержание, основные виды и психолого-акмеологические характеристики компетентности.

Тема 17. Психология профессиональной карьеры.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие профессиональной карьеры.
2. Виды и критерии эффективности карьеры.
3. Факторы выбора карьеры.
4. Стадии профессиональной карьеры.
5. Исследования профессиональной карьеры государственных служащих.

Самостоятельная работа №3. Модель профессиональной карьеры государственного служащего.

Разработка модели профессиональной карьеры государственного служащего.

Форма отчета студента о выполнении СР – конспект.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.2	Умение проводить аудит человеческих ресурсов

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах ее формирования

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
ПК-2.2 Умение проводить аудит человеческих ресурсов	Умеет осуществлять аудит человеческих ресурсов	Демонстрирует знания технологий проведения аудита человеческих ресурсов. Владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету по дисциплине «Акмеология и психология профессиональной деятельности»

1. Акмеология как наука системы человекознания.
2. Методы акмеологического исследования.
3. Акмеограмма специалиста.

4. Акмеологическое понимание человека как индивида, личности.
 5. Акмеологические особенности индивидуальности человека.
 6. Психологическое содержание профессиональной деятельности.
- Профессионализм как акмеологическая проблема.
7. Акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека.
 8. Прикладная акмеология. Виды прикладной акмеологии.
 9. Невербальные средства повышения эффективности управленческого взаимодействия.
 10. Транзактный анализ общения в профессиональном взаимодействии сотрудников.
 11. Понятие и предмет акмеологии. Понятийный аппарат акмеологии.
 12. Место акмеологии в системе обществоведения и человекознания.
 13. Связь акмеологии с другими науками.
 14. Задачи акмеологии.
 15. Методологические основы акмеологии.
 16. Сущность неповторимости человека.
 17. Какова роль генетики и среды в развитии личности и профессионала.
 18. Основные подходы к профессиональной деятельности.
 19. Психологический аспект профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего.
 20. Стратегия работы с кадрами.
 21. Технологии оценки и формирование команд.
 22. Теоретические принципы периодизации возрастного развития.
 23. Основные характеристики человека в период младенчества.
 24. Основные характеристики человека в дошкольном возрасте.
 25. Основные характеристики человека в младшем школьном возрасте.
 26. Основные характеристики человека в подростковом и юношеском возрасте.
 27. Основные характеристики человека в период ранней зрелости.
 28. Основные характеристики человека в период средней зрелости.
 29. Основные характеристики человека в период поздней зрелости и старости.
 30. Зрелость и зрелость как важнейшая для акмеологии ступень жизненного цикла человека.
 31. Предмет и задачи прикладной акмеологии.
 32. Методологические основания фундаментальной и прикладной акмеологии.
 33. Сущность педагогической акмеологии.
 34. Критерии и уровни профессионализма педагога.
 35. Виды профессиональной компетентности педагога.
 36. Акмеограмма педагога.
 37. Акмеологические технологии в труде педагога.
 38. Сущность управленческой деятельности.
 39. Особенности управленческой деятельности.
 40. Критерии и уровни управленческой деятельности.
 41. Управленческое мастерство и творчество в управленческой деятельности.
 42. Личностные качества, характерные для управленца высокого и высшего уровня профессионализма.
 43. Акмеограмма управленца.
 44. Акмеологические технологии в деятельности управленца.
 45. Политическая акмеология.
 46. Проблема профессионализма в политике.
 47. Процесс становления политика как фактор формирования профессионализма.
- Психологическая готовность к политической деятельности.
48. Военная акмеология.

- 49. Сущность медицинской акмеологии.
- 50. Основные категории, понятия медицинской акмеологии.
- 51. Медицинское обеспечение акмеологического процесса.
- 52. Специфика профессиональной деятельности медицинского работника, его профессионально важные качества.
- 53. Сущность информационной акмеологии и ее связь с процессом информатизации общества.
- 54. Виды информационной деятельности.
- 55. Содержание профессиональной компетентности в информационной деятельности.
- 56. Пути достижения профессионализма в информационной деятельности.
- 57. Сущность этнической акмеологии.
- 58. Этноэкологический аспект «акме».
- 59. Этнопсихологический аспект «акме».
- 60. Этнополитический аспект «акме».

Примерные тестовые задания по дисциплине «Акмеология и психология профессиональной деятельности»:

1) Что такое Акмеология?

- А) это наука, изучающая человека, и его ступени зрелости.
- Б) это специфическое комплексное знание, имеющее научно-методологическую ориентацию и трехкомпонентную структуру.
- В) научная отрасль, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его зрелости
- Г) многомерное состояние, которое охватывает значительный по протяженности этап его жизни и демонстрирует, насколько он состоялся как личность, как гражданин, как специалист в какой-то профессиональной области деятельности.

2) Кто был основателем Акмеологии?

- А) Н.А. Рыбников
- Б) М.С. Селезнев
- В) А.И. Демичев
- Г) Б.Г. Ананьев

3) Акмеология, это наука изучающая:

- А) факторы объективные и субъективные, содействующие и препятствующие достижению вершин
- Б) закономерности обучения вершинам жизни и профессионализма в деятельности
- В) самообразования, самоорганизацию и самоконтроль
- Г) всё выше перечисленное

4) Назовите объект Акмеологии?

- А) развивающаяся личность на ступени зрелости
- Б) закономерности условия, факторы и стимулы самореализации творческого потенциала человека на протяжении жизненного пути
- В) жизненный путь человека
- Г) выявление условий и факторов, способствующих или препятствующих движению к акме и достижению вершин в развитии

5) Что подразумевает в себе понятие: Вершина зрелости человека;

- А) процессуальное развитие субъекта труда до уровня профессионала
 Б) раскрытие творческого потенциала личности, творческая самореализация в профессиональной деятельности
 В) многомерное состояние, которое охватывает значительный по протяженности этап его жизни и демонстрирует, насколько он состоялся как личность, как гражданин, как специалист в какой-то профессиональной области
 Г) осознание противоречий своего развития, их устранение, обеспечение баланса и гармонии

Полный набор оценочных материалов (тестовых заданий для промежуточной аттестации) утвержден кафедрой менеджмента, государственного и муниципального управления и хранится в фонде кафедры, за которой закреплена дисциплина.

Шкала оценивания устного ответа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
80-100 баллов	студент должен: продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; правильно формулировать определения; продемонстрировать умения самостоятельной работы с учебной и научной литературой; уметь сделать выводы по излагаемому материалу
60-79 баллов	студент должен: продемонстрировать достаточно полное знание материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; продемонстрировать умение ориентироваться в учебной и научной литературе; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу
40-59 баллов	студент должен: продемонстрировать общее знание изучаемого материала; знать основную рекомендуемую программой дисциплины учебную литературу; уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
0-39 баллов	ставится в случае: незнания значительной части программного материала; не владения понятийным аппаратом дисциплины; существенных ошибок при изложении учебного материала; неумения строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумения делать выводы по излагаемому материалу.

Шкала оценивания тестирования

кол-во правильных ответов	кол-во баллов
0-5	0-39 баллов
6-11	40-59 баллов
12-17	60-79 баллов
18-21	80-100 баллов

По окончании изучения дисциплины баллы, набранные обучающимся по итогам текущего контроля, суммируются с баллами, полученными на промежуточной аттестации (зачет) и формируют итоговую оценку по дисциплине. Весомость текущего контроля составляет 70%, промежуточной аттестации - 30%. Итоговая оценка по дисциплине (максимум - 100 баллов) = 0,3 * (баллы, полученные на промежуточной аттестации) + 0,7 * (баллы, полученные по итогам текущего контроля).

Регулярно занимающиеся обучающиеся, набравшие при текущем контроле 60 баллов и более, могут автоматически получить оценку «зачтено» без участия в промежуточной аттестации.

Баллы текущего контроля набираются студентов в течение учебного семестра за следующие виды работ:

Таблица Система текущего контроля по дисциплине

№п/п	Форма работы студента	Кол-во баллов	График сдачи работы
1.	Ответ по вопросам семинара	3 балла	в теч. семестра
2.	Самостоятельная работа	5 баллов	в теч. семестра
3.	Выполнение презентации	5 баллов	в теч. семестра
4.	Написание реферата	20 баллов (не более 1 реферата)	в теч. семестра

Схема расчёта оценки по дисциплине (пример)

Вид аттестации	Удельный вес оценки	Баллы, полученные обучающимся	Баллы с учетом удельного веса	Всего баллов	Семестровая оценка
Текущий контроль	70%	80	$80 \times 70\% = 56$	56+21=76	76 баллов «зачтено»
Промежуточная аттестация	30%	70	$70 \times 30\% = 21$		

В зачетную ведомость и зачетную книжку выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Перевод баллов в шкалу оценивания, выставляемой в зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося отметки:

0-39 баллов	не зачтено
40-100 баллов	зачтено

4.4. Методические материалы

Промежуточная аттестация проводится по каждой составляющей образовательной программы в соответствии с действующим локальным нормативным актом РАНХиГС, регламентирующим проведение промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация по конкретной составляющей образовательной программы проводится в том семестре (семестрах), в котором (-ых) осваивается данная составляющая образовательной программы и (или) завершается ее освоение.

Промежуточная аттестация проводится посредством аттестационных испытаний в форме экзамена или зачета (в том числе дифференцированного зачета). Конкретная форма промежуточной аттестации определяется учебным планом.

Экзамены и зачеты проводятся, как правило, в устной или письменной форме, которая устанавливается в рабочей программе дисциплины. Независимо от формы

проведения аттестационного испытания обучающимся должны быть обеспечены объективность оценки и единообразие требований.

Результаты промежуточной аттестации оцениваются:

при проведении экзамена – по традиционной балльной системе оценивания («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»);

при проведении зачета – по бинарной системе оценивания («зачтено», «не зачтено»), или традиционной балльной системе оценивания.

Порядок перевода количества баллов, набранных в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, в традиционную балльную или бинарную систему оценивания определяется рабочей программой дисциплины.

Успешным является прохождение экзамена или зачета с оценкой «зачтено» или «удовлетворительно» и выше. По образовательным программам высшего образования количество аттестационных испытаний промежуточной аттестации в учебном году определяется учебным планом.

Аттестационное испытание проводится преподавателем (далее – экзаменатор) или экзаменационной комиссией (при проведении второй повторной промежуточной аттестации по данной дисциплине, а также при пересдаче успешно сданного аттестационного испытания в целях повышения положительной оценки).

Оформление результата прохождения аттестационного испытания осуществляется посредством его фиксации в экзаменационной или зачетной ведомости или направлении на сдачу зачета или экзамена, а также в зачетной книжке обучающегося. Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» фиксируются только в ведомости. Неявка на экзамен или зачет фиксируется в ведомости отметкой «не явился».

В случае проведения экзамена или зачета экзаменационной комиссией результат сдачи экзамена или зачета оформляется также протоколом заседания экзаменационной комиссии.

При прохождении аттестационного испытания обучающиеся должны иметь при себе зачетные книжки, которые они перед его началом предъявляют экзаменатору или председателю экзаменационной комиссии.

При проведении аттестационного испытания обучающийся может использовать базы данных, программные продукты и иные материалы, разрешенные к использованию рабочей программой дисциплины.

При проведении аттестационного испытания не допускается наличие у обучающегося посторонних предметов и технических устройств, способных затруднить (сделать невозможной) объективную оценку результатов аттестационного испытания, в том числе в части самостоятельности выполнения задания (подготовки к ответу на вопрос) обучающимся. Обучающиеся, нарушившие правила проведения аттестационного испытания, могут быть представлены к применению мер дисциплинарного взыскания.

Время подготовки ответа при сдаче аттестационного испытания в устной форме составляет не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). При подготовке обучающийся может вести записи в листе устного ответа.

При сдаче аттестационного испытания в устной форме вопросы и задания, подлежащие изложению и выполнению обучающимся, определяются в билете (при проведении аттестационного испытания по билетам) или экзаменатором (председателем экзаменационной комиссии).

При сдаче аттестационного испытания в устной форме по билетам обучающийся, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по выбранному билету, имеет право выбора второго билета с соответствующим продлением времени на подготовку к ответу. При этом оценка снижается на один балл по традиционной балльной системе оценивания. Выбор третьего билета не допускается.

В случае проведения аттестационного испытания в устной форме экзаменатору или членам экзаменационной комиссии предоставляется право задавать обучающемуся

дополнительные вопросы в рамках рабочей программы дисциплины по вопросам, указанным в билете или определенным для изложения обучающимся экзаменатором (председателем экзаменационной комиссии).

В исключительных случаях и при согласии экзаменатора (председателя экзаменационной комиссии) директор филиала может разрешить обучающемуся по его мотивированному заявлению досрочное прохождение аттестационного испытания в течение соответствующего семестра. Досрочное прохождение аттестационного испытания осуществляется при условии отсутствия академической задолженности без освобождения обучающегося от текущих учебных занятий (в том числе практики). Результаты сдачи впоследствии вносятся в зачетную или экзаменационную ведомость.

Обучающийся имеет право на пересдачу успешно сданных аттестационных испытаний с целью повышения положительной оценки не более чем по трем составляющим образовательной программы за весь период обучения (однократно по каждой составляющей образовательной программы). Пересдача аттестационного испытания осуществляется при условии отсутствия академической задолженности без освобождения обучающегося от текущих учебных занятий (в том числе практики).

Не допускается взимание платы с обучающихся за прохождение (в том числе повторное, досрочное) промежуточной аттестации.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по дисциплине (дисциплинам) за исключением факультативных, или непрохождение промежуточной аттестации без уважительной причины признаются академической задолженностью.

Обучающимся, не прошедшим промежуточную аттестацию в установленные сроки по уважительной причине, подтвержденной документально, а также имеющим академическую задолженность, филиалом определяется иной срок (сроки) прохождения аттестационного испытания.

Обучающиеся, имеющие академическую задолженность, вправе пройти промежуточную аттестацию по соответствующей дисциплине не более двух раз.

Если обучающийся не ликвидировал академическую задолженность при прохождении повторной промежуточной аттестации в первый раз (первая повторная промежуточная аттестация), ему предоставляется возможность пройти повторную промежуточную аттестацию во второй раз (вторая повторная промежуточная аттестация) с проведением указанной аттестации экзаменационной комиссией.

Повторная промежуточная аттестация проводится не позднее истечения периода времени, составляющего один год после образования академической задолженности. В указанный период не включаются время болезни обучающегося, нахождение его в академическом отпуске или отпуске по беременности и родам.

Обучающиеся, не ликвидировавшие в установленные сроки академическую задолженность, отчисляются из РАНХиГС как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (занятия лекционного и семинарского типов) и самостоятельной работы обучающихся.

При реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий образовательные материалы размещаются в информационно-образовательной среде Филиала.

Самостоятельная работа студентов является одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Любой начинающий специалист должен обладать фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности своего профиля, опытом творческой и исследовательской деятельности по решению новых проблем, опытом социально-оценочной деятельности. Все эти составляющие образования формируются именно в процессе самостоятельной работы студентов, так как

предполагает максимальную индивидуализацию деятельности каждого студента и может рассматриваться одновременно и как средство совершенствования творческой индивидуальности.

Текущая самостоятельная работа, направленная на углубление и закрепление знаний студента, развитие практических умений.

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как самоконтроль и контроль со стороны преподавателя. Сопровождение самостоятельной работы студентов может быть организовано в следующих формах:

– согласование индивидуальных планов (виды и темы заданий, сроки предоставления результатов) самостоятельной работы студента в пределах часов, отведенных на самостоятельную работу);

– консультации (индивидуальные, групповые) по оказанию помощи при разработке плана или программы работы над индивидуальным проектом;

– оценка результатов выполненных заданий;

– изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку.

Методическое обеспечение самостоятельной работы преподавателем состоит из:

– определения учебных тем/аспектов/вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;

– подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;

– поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, при наличии интереса к данной теме;

– определения контрольных вопросов и практических заданий, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;

– организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы студентов предусматривает контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Предусмотрено получение студентами профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателя.

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа, направленная на развитие интеллектуальных умений, повышение творческого потенциала студентов:

Включает следующие виды работ по основным проблемам курса:

– поиск, анализ, структурирование и презентация информации;

– анализ научных публикаций по заранее определенной преподавателем теме;

– составление глоссария;

– написание эссе.

Контроль самостоятельной работы.

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как самоконтроль и контроль со стороны преподавателя. Сопровождение самостоятельной работы студентов может быть организовано в следующих формах:

– согласование индивидуальных планов (виды и темы заданий, сроки предоставления результатов) самостоятельной работы студента в пределах часов, отведенных на самостоятельную работу);

- консультации (индивидуальные, групповые) по оказанию помощи при разработке плана или программы работы над индивидуальным проектом;
- оценка результатов выполненных заданий.

Методические рекомендации по подготовке студентов к занятиям лекционного типа

Лекционное преподавание закладывает основы научных знаний, подводит теоретическую базу под изучаемую науку, знакомит слушателей с методологией исследования и указывает направления их работы по всем остальным формам и методам учебных занятий.

Лучшему усвоению материала способствует записывание лекции. Дословно следует записывать определения, признаки, выводы, диктуемые лектором. В целом же конспект лекции должен отражать основное содержание лекции, записанной своими словами, кратко и сжато.

Конспектируя лекцию, следует обязательно записывать источники, на которые ссылается автор, их можно будет изучить в ходе самостоятельной работы.

В конце конспекта каждой лекции следует оставить одну чистую страницу, чтобы, читая учебник, дополнительную литературу, можно было дополнить текст лекции.

Методические рекомендации по подготовке студентов к занятиям семинарского типа (практические занятия)

На практических занятиях углубленно рассматриваются наиболее сложные вопросы учебного курса, обсуждаются материалы лекций и самостоятельной работы. Практические занятия призваны способствовать закреплению и углублению знаний обучающихся.

Практическое занятие начинается вступительным словом преподавателя. Затем заслушиваются доклады по вопросам плана практического занятия, подготовленные студентами. Докладчики назначаются преподавателем по ходу занятия (как правило, из числа желающих). Все студенты должны быть готовы к докладу по каждому вопросу плана (8-10 минут) и к участию в обсуждении и дополнении докладов (3-5 минут).

Выступление студента на практическом занятии должно отвечать следующим требованиям: в нём излагается суть, теория рассматриваемого вопроса, даётся анализ исторического и нормативного материала, закономерностей, принципов, законов, категорий на основе достижений современной науки. Выдвинутые положения подкрепляются фактами, аргументами, доказательствами, примерами и иллюстрациями. Ответы должны быть грамотными и в литературном отношении.

Докладчику задаются вопросы, после ответов, на которые все желающие вносят уточнения и дополнения. Преподаватель может вызвать студентов и для ответа на вопросы, не освещённые в ходе доклада.

Обсуждение, как правило, заканчивается заключением преподавателя, которое необходимо внимательно выслушать, усвоить и записать данные им рекомендации, советы.

Часть практических занятий проводится в форме дискуссии – обсуждения сложной проблемы, по которой нет единого мнения среди специалистов, ученых и практических работников.

Цели дискуссии:

1. Поиск новых знаний, расширение и углубление имеющихся знаний за счет обмена информацией между студентами и преподавателями.

2. Развитие навыков коллегиального принятия управленческих решений.

3. Развитие методического мышления, формирование умения публично выступать, отстаивать свою точку зрения.

В вводной части дискуссии преподаватель мотивирует тему, ее проблемность, значимость, необходимость обсуждения и принятия коллегиального решения, сообщает порядок проведения дискуссии, проверяет готовность студентов к занятию.

В основной части дискуссионного занятия выступают студенты либо от своего имени (совещательная дискуссия), либо от группы (панельная дискуссия). После каждого выступления преподаватель или студенты дополняют выступающего сообщением новых сведений.

В заключительной части дискуссии преподаватель дает краткую формулировку выводов (решений) по существу обсуждаемой проблемы с учетом выступлений студентов, мнений специалистов в этой области знаний и обосновывает предпочтительность той или иной точки зрения.

Преподаватель дает оценку заслушанным выступлениям, степени творческой активности и самостоятельности студентов, сообщает проставленные в журнал учебных занятий оценки успеваемости и отвечает на вопросы студентов.

Основу подготовки студентов к любому практическому занятию составляет систематическое, вдумчивое изучение учебной и научной литературы. Особое значение следует обращать на новые термины. Поэтому при подготовке к занятиям следует активно пользоваться справочной литературой, различного рода словарями.

Рекомендуется иметь специальную тетрадь для практических занятий. В неё следует заносить планы ответов на поставленные вопросы, заметки студента в ходе занятия, дополнительные пояснения преподавателя, а также возникающие и требующие дополнительной консультации вопросы.

Методические рекомендации по выполнению реферата

В рамках самостоятельной работы предлагается написать реферат, представляющий собой самостоятельное учебно-научное исследование по определенной проблематике.

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных аспектов политологии и политического знания.

Реферат представляет собой обобщенную запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного изучения и анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.

Чтобы изложить свое собственное мнение по определенной проблеме, требуется: во-первых, хорошо знать материал, а, во-вторых, быть готовым грамотно передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Рефераты чаще пишут по предметной дисциплине, предполагая вести коллегиальное обсуждение (дискуссия, круглый стол и т.п.) более широкой проблемы. Участники такой дискуссии, как правило, готовят несколько рефератов.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе нескольких источников: монографической литературы, научных статей, учебной и справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки: раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Студенту предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка, рекомендованного в рабочей программе. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания студента и его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, опубликованных статей, необходимых справочных источников. Обязательно

следует уточнить перечень нормативных правовых актов органов государственной власти и управления (если они используются), других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, двух-трех пунктов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показывается цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. При написании реферата (как и остальных письменных работ) обязательно наличие ссылок (сносок) на использованные источники. Причем требуется выдерживать единообразие ссылок (сносок) при оформлении. Образцы оформления сносок представлены в приложениях методических рекомендаций.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1 – 2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутой целью и задачами реферата, делаются обобщенные выводы или даются рекомендации практического и исследовательского характера по разрешению изученной проблемы.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 15-20 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. Реферат имеет титульный лист. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат представляется на кафедру в соответствии со сроками учебного плана дисциплины. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Практические занятия являются одним из видов занятий при изучении дисциплины и включают самостоятельную подготовку студентов по заранее предложенному плану темы, написание эссе, подготовку докладов, решение практических задач и упражнений.

Целью практических занятий является закрепление, расширение, углубление теоретических знаний, полученных на лекциях и в ходе самостоятельной работы, развитие познавательных способностей.

В процессе подготовки к практическим занятиям студент учится:

- 1) самостоятельно работать с научной, учебной литературой, научными изданиями, справочниками;
- 2) находить, отбирать и обобщать, анализировать информацию;
- 3) выступать перед аудиторией;
- 4) рационально усваивать категориальный аппарат.

Для подготовки к устному опросу студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в настоящей рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой.

Для подготовки к устному опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционных занятий, обратить внимание на усвоение основных

понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы.

За участие в устном опросе студент может получить 1-3 балла в зависимости от полноты ответа.

Методические рекомендации по составлению презентации

Требования к содержанию мультимедийной презентации:

- соответствие содержания презентации поставленным дидактическим целям и задачам;
- соблюдение принятых правил орфографии, пунктуации, сокращений и правил оформления текста (отсутствие точки в заголовках и т.д.);
- отсутствие фактических ошибок, достоверность представленной информации;
- лаконичность текста на слайде;
- завершенность (содержание каждой части текстовой информации логически завершено);
- объединение семантически связанных информационных элементов в целостно воспринимающиеся группы;
- сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста;
- расположение информации на слайде (предпочтительно горизонтальное расположение информации, сверху вниз по главной диагонали; наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана; если на слайде картинка, надпись должна располагаться под ней; желательно форматировать текст по ширине; не допускать «рваных» краев текста);
- наличие не более одного логического ударения: краснота, яркость, обводка, мигание, движение;
- информация подана привлекательно, оригинально, обращает внимание учащихся.

Требования к тексту:

- читаемость текста на фоне слайда презентации (текст отчетливо виден на фоне слайда, использование контрастных цветов для фона и текста);
- кегль шрифта соответствует возрастным особенностям учащихся и должен быть не менее 24 пунктов;
- отношение толщины основных штрихов шрифта к их высоте ориентировочно составляет 1:5; наиболее удобочитаемое отношение размера шрифта к промежуткам между буквами: от 1:0,375 до 1:0,75;
- использование шрифтов без засечек (их легче читать) и не более 3-х вариантов шрифта;
- длина строки не более 36 знаков;
- расстояние между строками внутри абзаца 1,5, а между абзацев – 2 интервала;
- подчеркивание используется лишь в гиперссылках.

Требования к дизайну:

- использование единого стиля оформления;
- соответствие стиля оформления презентации (графического, звукового, анимационного) содержанию презентации;
- использование для фона слайда психологически комфортного тона;
- фон должен являться элементом заднего (второго) плана: выделять, оттенять, подчеркивать информацию, находящуюся на слайде, но не заслонять ее;
- использование не более трех цветов на одном слайде (один для фона, второй для заголовков, третий для текста);

- соответствие шаблона представляемой теме (в некоторых случаях может быть нейтральным);
- целесообразность использования анимационных эффектов.

Методические рекомендации по подготовке к диспуту

Диспут - публичный спор на определенную тему. Свободный обмен мнениями заставляет участников диспута глубже, всестороннее осмыслить окружающую действительность, а также подвергнуть анализу свои взгляды и убеждения.

Диспут проводится с целью углубления знаний теории дисциплины. В процессе диспута, путем обсуждения наиболее острых и актуальных проблем, укрепляются умения формулировать и выражать личное мнение, аргументировать и отстаивать свою позицию.

При подготовке к диспуту следует хорошо изучить теорию по соответствующей теме, а также сформулировать спорные вопросы, требующие группового обсуждения. Для раскрытия вопросов, вынесенных на обсуждение, следует использовать рекомендованную к практическому занятию литературу. Наряду с ней (либо вместо нее) самостоятельно подобрать литературу, используя библиотечные фонды и электронные ресурсы.

Методические рекомендации по составлению конспекта

Конспектирование относится к числу наиболее важных общеучебных умений. Основное требование к конспекту отражено уже в его определении — «систематическая, логически связанная запись, отражающая суть текста». Это одно из основных требований, предъявляемых к конспекту по существу. Поэтому нельзя поставить знак равенства между выписками по изучаемому тексту и его конспектом. Конспект — универсальный документ, который должен быть понятен не только его автору, но и другим людям, знакомящимся с ним. Конспект нужен для того, чтобы:

- научиться перерабатывать любую информацию, придавая ей иной вид, тип, форму;
- выделить в письменном или устном тексте самое необходимое и нужное для решения учебной или научной задачи;
- создать модель проблемы (понятийную или структурную);
- упростить запоминание текста, облегчить овладение специальными терминами;
- накопить информацию для написания более сложной работы в виде доклада, реферата, дипломной работы, диссертации, статьи, книги.

Перечень вопросов для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного и семинарского типов

Тема 1. Этапы становления акмеологии.

1. Предпосылки возникновения акмеологии.
2. Научные ориентации акмеологии, ее связь с другими науками.
3. Социокультурный контекст акмеологического познания.
4. Структура рефлексивно-акмеологического подхода к развитию профессионального мастерства.

Литература:

1. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитоновна Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 17-68.

2. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга,

2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329.html>.— ЭБС «IPRbooks».— С. 6-11.

3. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 21-26.

Тема 2. Категориально-понятийный аппарат акмеологии.

1. Какие наиболее общие задачи решает акмеология, имея в виду развитие человека на ступени взрослости?

2. Какие задачи решает акмеология, имея в виду овладение человеком профессией?

3. Что означает характеристика человека как профессионала?

4. В чем вы видите роль акмеологии в повышении профессионализма специалистов, занятых в разных областях деятельности?

5. Представьте себе, что перед вами незнакомый вам ранее взрослый человек, и вам надо установить, что он из себя представляет как субъект познания, общения и труда (в той области, в которой вы специалист). Какие его качества в этом случае вы будете выявлять у него в первую очередь?

6. Если вам необходимо охарактеризовать человека, то какие обстоятельства из его жизни в прошлом и какое участие его в них будут прежде всего вас интересовать? Если вас попросят активно вмешаться в продвижение этого человека как субъекта познания, общения и труда к его акме (в близкой с вашей области деятельности), какие первоочередные меры вы в этом случае осуществите и почему?

8. Перед вами трудовой коллектив, во главе которого долгое время стоял человек с авторитарным стилем руководства, а его сменил руководитель с глубоко укоренившимся в нем демократическим стилем. Что вы в этом случае рекомендовали бы делать, для развития коллектива и почему?

Литература:

1. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329.html>.— ЭБС «IPRbooks».— С. 6-11.

2. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 15-21.

Тема 3. Акмеологическая концепция развития профессионала.

1. Психологические основы профессионального самоопределения.

2. Профессиональная направленность.

3. Соотнесение профессиональной направленности с учебной и личностной?

Литература:

1. Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитонова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 123-127.

2. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 36-55.

3. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 225-234.

Тема 4. Акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека.

1. Какие вы знаете авторские периодизации возрастного развития человека?
2. В чем сходства и различия классификаций в определении границ возрастных периодов?
3. Почему трудно указать точные границы различных возрастных периодов взрослости?
4. На основе литературных данных, а также своего личного опыта приведите примеры того, что период «акме» человека как личности и субъекта деятельности может не совпадать с аналогичным периодом в индивидуальном плане.
5. Проанализируйте приведенные вами примеры и обоснуйте причины такого расхождения.

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 55-58.
2. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 194-198.

Тема 5. Основные характеристики человека в различные периоды его возрастного развития.

1. Каковы основные особенности когнитивного развития человека на разных этапах возрастного развития?
2. Каковы основные особенности эмоционального развития человека на разных этапах возрастного развития?
3. Каковы основные особенности развития мотивационно-потребностной сферы человека на разных этапах возрастного развития?
4. Каковы основные поведенческие особенности человека на разных этапах возрастного развития?
5. Каковы основные особенности развития Я-концепции человека на разных этапах возрастного развития?
6. «Нарисуйте» словесный портрет «типичного», по вашему мнению, подростка.
7. Назовите наиболее существенные личностные характеристики взрослого человека, отличающие его от молодых людей, которые в своем развитии не преодолели периода юности.
8. Представьте, что перед вами группа людей и все они в возрасте от 40 до 60 лет. Вам предложено, используя психологические методики, определить, кто из указанной категории людей по особенностям психики наиболее ярко представляет свою возрастную группу — среднюю взрослость. Какие характеристики, черты и качества, вы прежде всего будете искать в людях, решая эту задачу?

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 55-58.
2. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 198-215.

Тема 6. Феномен «акме» и его основные характеристики.

1. Что означает «акме» в развитии человека?
2. Назовите наиболее общие характеристики «акме» человека.
3. Как вы определите «микроакме» в развитии в отличие от «макроакме»?
4. Какое содержание вкладывается в понятие «акме», когда анализируют развитие малых и больших общностей?
5. Назовите наиболее общие характеристики «акме» в развитии общностей.
6. Как вы определите и обоснуете отличие настоящего «акме» от псевдоакме?
7. Имея в виду жизненный путь человека от рождения и до превращения его в мастера-профессионала, какие наиболее вероятные микроакме были у него на этом пути?
8. Н.И. Лобачевский создал неевклидову геометрию, а его сослуживцы математики решили, что он сошел с ума. А как считаете вы: было ли открытие, сделанное Н.И. Лобачевским, выражением его профессионального «акме»? С точки зрения акмеологии, как вы оцените эту ситуацию?

Литература:

1. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитоновна Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 127-138.
2. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 222-225.

Тема 7. «Акме» в профессиональном развитии человека.

1. В каких видах профессиональной компетентности могут проявляться профессиональные достижения («акме») конкретного работника?
2. Как могут соотноситься «акме» в профессиональном и личностном развитии человека?
3. Каковы психологические условия, благоприятствующие появлению «акме» в профессиональном развитии человека?
4. Проанализируйте возможные варианты профессиональных достижений («акме») в осуществляемой вами профессиональной деятельности.
5. Реконструируйте мысленно свой профессиональный путь и выделите этапы, формы наивысших результатов в вашем профессиональном прошлом.
6. Спрогнозируйте профессиональные достижения («акме»), вероятные для вашего профессионального будущего.
7. Обсудите психологические последствия профессиональных акме и те особенности личности, которые возникают на этапах развития, следующих за кульминациями, «пиками» в профессиональном развитии.

Литература:

1. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 50-52.
2. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 55-58.
3. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 225-234.

Тема 8. «Акме» в групповой профессиональной деятельности.

1. Что понимается под рабочей командой?
2. Какие прикладные умения выражают суть коллективного «акме»?
3. Чем характеризуются оперативные рабочие группы?
4. Какие элементы организационной среды способствуют развитию коллективного «акме»?
5. Какие социально-психологические характеристики рабочей команды существенны для развития коллективного «акме»?
6. Проанализируйте деятельность известных вам руководителей на предмет наличия в ней описанных выше стилевых элементов акмеологического управления.
7. Проанализируйте, в какой мере организация, в которой вы работаете, содержит условия, стимулирующие развитие коллективного «акме».
8. Подумайте, какие из факторов сплочения рабочей команды можно использовать применительно к подразделению, в котором вы работаете.
9. Проведите хронометраж частоты использования вами в повседневной работе элементов эффективной обратной связи.
10. Постарайтесь определить, кто в подразделении является деловым лидером, а кого можно считать эмоциональным лидером.

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 22-37.
2. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 271-276.

Тема 9. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.

1. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.
2. Становление психологии профессиональной деятельности.
3. Психологические основы профессиональной коррекции.
4. Психологические основы профессионального консультирования.
5. Проблемы профессиональной адаптации личности.
6. Психологические основы профессиональной реабилитации.
7. Психологические основы профессиональной диагностики.

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 38-58.

Тема 10. Методы исследования в психологии профессиональной деятельности.

1. Использование диагностики в профессиональном самоопределении личности.
2. Факторный анализ в психологии профессиональной деятельности.
3. Использование психометрических методов в психологии профессиональной деятельности.

Литература:

1. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитоновна Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 138-166.

2. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 97-156.

Тема 11. Методологические основы психологии профессиональной деятельности.

1. Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека.
2. Психология труда как теоретико-методологическая основа психологии профессиональной деятельности.

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 38-58.

2. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 49-89.

Тема 12. Регулирование межличностных отношений в группе. Культура общения.

1. Регулирование межличностных отношений – компонент стратегии работы с персоналом.
2. Деловое общение. Содержание, структура, функции.
3. Культура делового общения. Понятие и общая характеристика.

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 38-58.

Тема 13. Общение в профессиональной деятельности руководителя.

1. Понятие общения, его основные функции.
2. Особенности директивного, манипулятивного, диалогового общения.
3. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная стороны делового общения.
4. Психологические требования к ведению деловых бесед и совещаний, групповой дискуссии и публичного выступления.

Литература:

1. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитоновна Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 97-106.

Тема 14. Транзактный анализ общения в профессиональном взаимодействии сотрудников.

1. Сущность транзактного анализа Э. Берна
2. Сравнительный анализ психологических игр по Э. Берну
3. Сущность понятия «жизненный сценарий»

4. Основные идеи и области применения транзактного анализа.
5. Сущность Эго-состояния бродитель, взрослый, ребенок.
6. Практическая применимость транзактного анализа в профессиональной деятельности.

Литература:

1. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 71-73.

**Тема 15. Госслужащий как субъект профессиональной деятельности.
Структура личностно-профессиональных качеств.**

1. Социально-правовые характеристики личности госслужащего.
2. Психологическое содержание субъектно-профессиональных сфер госслужащего.
3. Особенности личностно-профессионального развития госслужащего.

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 38-58.

Тема 16. Психологическая компетентность: психолого-акмеологические характеристики.

1. Психологическая компетентность в структуре профессиональной компетентности.
2. Содержание, основные виды и психолого-акмеологические характеристики компетентности.

Литература:

1. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks» . – С. 55-63.

Тема 17. Психология профессиональной карьеры.

1. Понятие профессиональной карьеры.
2. Виды и критерии эффективности карьеры.
3. Факторы выбора карьеры.
4. Стадии профессиональной карьеры.
5. Исследования профессиональной карьеры государственных служащих.

Литература:

1. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитоновна Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>.— ЭБС «IPRbooks». – С. 50-54.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Характеристика основных научных акмеологических школ.
2. Акмеологический подход в развитии профессионализма руководителей.

3. Акмеологическая компетентность руководителя.
4. Профессионализм государственных служащих.
5. Психологическое содержание управленческой деятельности.
6. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
7. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
8. Психологические особенности женщин-руководителей.
9. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
10. Особенности делового общения.
11. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
12. Стилль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
13. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
14. Управление персоналом в системе менеджмента организации
15. Человеческий капитал и его формирование
16. Формирование персонала и определение его численности
17. Анализ движения и оценка состояния персонала
18. Сравнительный анализ подходов к управлению человеческими ресурсами
19. Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами
20. Реализация функции планирования в управлении человеческими ресурсами
21. Роль кадровых служб в системе управления организацией
22. Кадровый маркетинг и его задачи
23. Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб
24. Кадровый аудит и его основные объекты
25. Сравнительная характеристика методов оценки персонала
26. Кадровые интервью и организация их проведения
27. Источники и анализ первичной информации о персонале
28. Документационное обеспечение кадровой работы
29. Источники и методы привлечения персонала
30. Принципы и методы отбора персонала

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Акмеология: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 688 с. – С. 21-26.

6.2. Дополнительная литература

1. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитоновна Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт

психологии РАН, 2014.— 416 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4 Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)

6.5 Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ» (<http://e.lanbook.com/>).
2. Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www.biblio-online.ru).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (<http://www.iprbookshop.ru/>).
4. Электронный ресурс SAGE Publications Inc (<http://journals.sagepub.com>).
5. Информационная база данных EBSCO Publishing (<http://search.ebscohost.com/>).
6. Электронный ресурс EAST VIEW INFORMATION SERVICES, INC (коллекции электронных научных и практических журналов) (<http://dlib.eastview.com/>).
7. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» (<http://grebennikon.ru>).
8. База данных PROQUEST - Ebrary (пакет - Academic Complete) (<http://lib.ranepa.ru/base/ebrary.html>).
9. Сайт международной компании – разработчика прикладного статистического пакета SPSS - SPSS Inc.(Nasdaq:SPSS) – <http://www.spss.ru>

6.6. Иные источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа и групповых и индивидуальных консультаций:

Рабочие места студентов: столы/парты, стулья;
рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра, автоматизированное рабочее место;
телевизионная плазменная панель/проектор и экран;
аудиторная меловая доска;
локальная сеть;
доступ в Интернет

Помещения для самостоятельной работы студентов:

Рабочие места студентов: столы/парты, стулья;
автоматизированные рабочие места (системный блок, монитор, клавиатура, мышь);
принтер;

локальная сеть;
доступ в Интернет

Перечень программного обеспечения и информационных ресурсов, баз данных: Программное обеспечение:

лицензионное:

Операционная система в учебных аудиториях Microsoft Windows 7.

Microsoft Office Professional Plus 2016 RUS.

Справочная правовая система Консультант Плюс.

свободно распространяемое программное обеспечение:

NVDA — программа экранного доступа для операционных систем семейства Windows, позволяющая незрячим и слабовидящим пользователям работать на компьютере без дополнительных финансовых затрат на специализированное программное обеспечение.

Посредством речевого синтезатора информация считывается с экрана и озвучивается вслух, обеспечивая возможность речевого доступа к самому разнообразному контенту.

Apache OpenOffice;

[Acrobat Reader DC](#) и [Flash Player](#);

программное обеспечение, предназначенное для работы в Глобальной сети Интернет и архивирования файлов;

и другое.

Для обучающихся филиала доступны следующие информационные базы и ресурсы:

Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ» (<http://e.lanbook.com/>).

Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www.biblio-online.ru).

Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (<http://www.iprbookshop.ru/>).

[Электронный ресурс SAGE Publications Inc](http://journals.sagepub.com) (<http://journals.sagepub.com>).

[Информационная база данных EBSCO Publishing](http://search.ebscohost.com/) (<http://search.ebscohost.com/>).

[Электронный ресурс EAST VIEW INFORMATION SERVICES, INC \(коллекции электронных научных и практических журналов\)](http://dlib.eastview.com/) (<http://dlib.eastview.com/>).

[Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»](http://grebennikon.ru) (<http://grebennikon.ru>).

[База данных PROQUEST](http://lib.ranepa.ru/base/ebrary.html) - Ebrary(пакет - Academic Complete) (<http://lib.ranepa.ru/base/ebrary.html>).

Доступ к вышеперечисленным информационным ресурсам и базам данных осуществляется только по IP – адресам, зарегистрированным за Брянским филиалом РАНХиГС и только с автоматизированных рабочих мест, включенных в локальную сеть филиала.

Частично вышеперечисленные информационные ресурсы и базы данных доступны авторизованным пользователям, прошедшим первичную регистрацию в библиотеке филиала.

[SCOPUS](#) - одна из крупнейших мировых библиографических и реферативных баз данных, а также инструмент для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.

Доступ к данному информационному ресурсу осуществляется в индивидуальном порядке при обращении к администратору научно – организационного отдела филиала.

Информационная поддержка обучающихся осуществляется в электронной образовательной среде обучения для проработки отдельных вопросов, выполнения заданий, обмена информацией с преподавателем (<http://moodle.rane-brf.ru/login/index.php>).