

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Специальная психология и дошкольная дефектология»



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Психология кадрового менеджмента  
(наименование дисциплины (модуля))

**Направление подготовки**  
37.05.02 Психология служебной деятельности  
(код и направление подготовки)

**Профиль подготовки**  
Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

**Квалификация**  
Психолог

**Форма обучения**  
очная

**Год набора**  
2024

Грозный, 2023

# 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

## 1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

1.2 Дисциплина относится к блоку ФТД 01 образовательной программы программы, формируемой участниками образовательных отношений. Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения следующих дисциплин: «Психология рекламы», «Методика преподавания психологии» Навыки: концентрации внимания, усидчивости, логического мышления.

Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «Психология девиантного и адекватного поведения» Дисциплина имеет логические и содержательно методические взаимосвязи с рядом дисциплин базовой части профессионального цикла: «Психология рекламы», «Методика преподавания психологии»

## 2. Цель освоения дисциплины (модуля)

дать обучающимся систематизированные знания по актуальным методологическим, теоретическим, методическим проблемам кадрового менеджмента в

организации, сформировать у них целостные представления о формировании кадрового

состава организации; профессиональные умения и навыки применения современных

методов оценки и развития персонала в организации в процессе обучения и

профессиональной деятельности

**Задачи:** формирование знаний и овладение методами психологического анализа

управленческой деятельности в целом и психологии кадрового менеджмента в

частности;

- овладению знаниями по социально-психологическому управлению в организации

и в приобретении практических умений и навыков исследования конкретных

социально-психологических проблем в организации;

- приобретение навыков анализа сложных психологических проблем организации

на разных уровнях существования (личность, группа, коллектив, управленцы);

- приобретения навыков использования результатов психологических

исследований в разработке и реализации управленческих решений для управления персоналом организации

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Эффективно управляет собственным временем;                      УК-6.2. Планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации</p>	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:                      Знать:                      -теоретические и методологические основы ИПК-3.3. Разрабатывает эффективный комплекс мер по адаптации и стажировки различных категорий персонала психологии управления и кадрового менеджмента;                      - методы и технологии организации и проведения психологических исследований в рамках организации                      Владеть:                      - владеть навыками и технологиями планирования, организации, проведения и оценки результатов психологических диагностик и исследований в организации.                      В результате освоения дисциплины обучающийся должен:                      Знать:                      -теоретические и методологические основы применения социальнопсихологического знания для повышения эффективности деятельности персонала организации;                      - технологии разработки и реализации психологических методов в управлении персоналом организации;                      Владеть:                      - владеть навыками разработки и реализации социальных мероприятий, проектов и программ, направленных на</p>

		повышение качества трудовой жизни персонала организации.
ПК-1; Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов, должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	<p>ПК-1.1. Применяет комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов.</p> <p>ПК-1.2. Применяет комплекс специальных мер для проведения консультационной работы должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельностью личного состава.</p> <p>ПК-1.3. Применяет комплекс специальных психологических мер, связанных с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата</p>	<p>Должен обладать знанием цели, задач, принципов, компонентов, методов психологической коррекции для формирования способности к комплексному воздействию на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сфер, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека и осуществления психологического вмешательства при работе с</p>
ПК-4; Способность проводить психологический мониторинг уровня развития психических свойств и состояний человека в норме и патологии и социально-психологического климата коллектива, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	<p>ПК-4.1. Демонстрирует умение разрабатывать программу постоянного отслеживания процесса личностного и профессионального развития сотрудников организации и военнослужащих посредством психологической диагностики.</p> <p>ПК-4.2. Демонстрирует умение на основе анализа данных психологического мониторинга выявлять тенденции и закономерности психологического развития определенных групп людей, состояния психологического климата.</p> <p>ПК-4.3. Демонстрирует умение составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p>	<p>Должен обладать умением осуществлять связь психокоррекционной работы с психологическим консультированием, компоненты психокоррекционной работы – диагностический, коррекционный, оценочный, прогностический для формирования способности осуществлять психологическое консультирование, разрабатывать модели психологопедагогической диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, разрабатывать, выбирать, реализовывать и оценивать эффективность форм, методов коррекционных мероприятий при работе с девиациями и аддикциями</p>

<p>ПК-4. Способность прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций нормы и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, профилактики проявления аддиктивного и девиантного поведения, осуществления психологического вмешательства с целью оказания индивиду, группе психологической помощи, проведения профессионального отбора</p>	<p>ПК-6.1. Демонстрирует умение выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.  ПК-6.2. Демонстрирует умение выявлять специфику познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций нормы и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека в профессии.  ПК-6.3. Применяет результаты о функциональном состоянии психических процессов для нивелирования и профилактики аддиктивного и девиантного поведения, а также осуществления психологического вмешательства с целью оказания индивиду, группе психологической помощи, проведения профессионального отбора</p>	<p>Должен обладать способностью планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагополучия в психическом и личностном развитии обучающихся и лиц разных возрастов и социальных групп, в том числе социальноуязвимых и попавших в трудные жизненные ситуации при работе с девиациями и аддикциями</p>
---	--	---

## 2.1. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180ч.)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академ. часов	
	Очно	Очно-заочно
<b>4.1. Объем контактной работы обучающихся с</b>	24	
<b>4.1.1. аудиторная работа</b>	24	
в том числе:		
лекции	16	
практические занятия, семинары, в том числе практическая	16	
лабораторные занятия	-	
<b>4.1.2. внеаудиторная работа</b>	40	
в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	-	

курсовое проектирование/работа	-	
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	
<b>4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся</b>	40	
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену	1	

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах		Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)							
				Лекции		Практ. занятия		Лаб. занятия		Сам. работа	
		Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно
1.	Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.	8		2		2		-	-	6	
2.	Тема 2. Управление как общественнопсихологическое явление.	8		2		2		-	-	6	
3.	Тема 3. Социальнопсихологические основы управления личностью в организации	8		2		2		-	-	6	
4.	Тема 4. Социальнопсихологические основы управления малыми группами	8		2		2		-	-	6	
5.	Тема 5. Социальнопсихологические основы руководства и лидерства.	8		2		2		-	-	6	
6.	Тема 6. Социальнопсихологические основы принятия	8		2		2		-	-	6	

	управленческих решений										
	<b>ИТОГО:</b>	72		16		16		-	-	40	

*Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом*

**2.2 . Содержание разделов дисциплины (модуля):**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины
1.	Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.	Психологические основы кадрового менеджмента. Сущность психологии кадрового менеджмента. Предмет психологии кадрового менеджмента. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности. Совокупность целей организации и управления человеческими ресурсами. Функции службы управления персоналом. Организационная структура управления персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом. Кадровая политика организации. Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Служба персонала на предприятии. Психологическая система работы с персоналом. Направления и формы работы психолога в организации. Психологический подход к задачам и организации работы с персоналом. Принципы и психотехника в системе работы с персоналом
2.	Тема 2. Управление как общественнопсихологическое явление.	Сущность понятия «управление». Определение понятия «управление». Структура, функции и принципы управления. Субъект и объект управления. Связующие процессы управления: коммуникация, принятие решений, контроль. Функции управления: власть, целеполагание, мотивация, инновация, планирование. Уровни управления. Понятие дисфункции управления. Понятие «организация» и типы организаций. Определение понятия «организации» в различных школах теории организации и управления. Современные определения понятия «организация». Типологии организаций в различных школах теории организации и управления. Типология ПК-3 организаций В. Р. Скотта и П. М. Блау. Типология организаций А. И. Пригожина. Организация как «черный ящик». Структура организации и объекты управления.

		<p>Определение социальной структуры организации. Основные структурные компоненты организации. Параметры социальной структуры организации. Типы структур организации. Формальные, неформальные, неформальные и внеформальные структуры организации. Цели организации.</p>
3.	<p>Тема 3. Социальнопсихологически основы управления личностью в организации</p>	<p>Социально-психологическая среда управления, ее составляющие и характеристики. Агрессивность социальной среды. Управление в экстремальных ситуациях. Характеристики экстремальных ситуаций. Эффективность управления в экстремальных ситуациях и возможности ее повышения. Продуктивная среда управления. Компоненты продуктивной среды и ее формирование. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей. Основные подходы к изучению личности как члена организации. Методы работы с личностью в организации. Индивидуальные особенности личности. Личностные качества. Измерение личностных характеристик</p>
4.	<p>Тема 4. Социальнопсихологически основы управления малыми группами</p>	<p>Личность, малая группа. Социальная леность, физическая анонимность, оглушение мышления, влияние меньшинства, лидерство. Группы, как структурный компонент организации. Группа, как основа организации. Природа социальных групп в организации. Виды групп. Характеристики социальных групп. Методы изучения групп. Уровни развития групп. Групповые эффекты. Групповая динамика. Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики. Факторы, влияющие на групповую динамику. Стадии развития группы. Ролевой состав группы. Типологические особенности личности. «Агрессор», «командир», «уклонист», «актер», «реализатор», «угодник». Гендерная типология. Типология в зависимости от внутренней установки. Личность менеджера</p>
5.	<p>Тема 5. Социальнопсихологически основы руководства и лидерства.</p>	<p>Лидерство и руководство. Функции лидерства и руководства. Компоненты руководства. Стили руководства. Преемственность руководства. ПК-3 руководства и лидерства. Показатели общей способности к управленческой деятельности, потенциальные ограничения в работе менеджера, важнейшие личностные черты</p>



		<p>руководителя, профессиональная пригодность. Модели личности менеджера. Управление своим поведением, развитием, личностный рост, черты зрелой личности. Психодиагностика. Базисные социальные роли личности. Социальные роли руководителя: представительская, генератора идей, аналитика, принимающего решения, организатора, коммуникатора, выразителя и защитника интересов членов управляемой организации, «пахаря и сеятеля», инноватора, критика, эксперта-арбитра, психотерапевта, педагога-воспитателя, лидера. Ролевая теория, теория игр, трансакция. Ритуалы, время препровождения и игры</p>
6.	<p>Тема 6. Социальнопсихологически е основы принятия управленческих решений</p>	<p>Связующие процессы управления: принятие решений в организации. Ситуация принятия решений в организации. Информационное обеспечение ситуации принятия решений. Риск и неопределенность принятия решений в организации. Методика определения границ неопределенности при принятии решений. Социально-управленческая ситуация. Ситуационные теории эффективного управления: теория Ф.Фидлера, теория «путь-цель», теория ситуационного руководства Херсея и Бланшара. Социальная группа, аппарат управления, социальная организация. Особенности личности руководителя: управленческие способности, диагностические способности, творческие способности, организованность. Мышление руководителя, риск. Психологические проблемы индивидуального принятия решений: проблемы внимания, проблемы памяти, проблемы понимания, проблемы общения. Групповое принятие решения, виды принятия группового решения. Психологические проблемы группового мышления: иллюзия неуязвимости, ложная рациональность, групповая мораль, стереотипы, давление, самоцензура, единомышленники. Стиль поведения: конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс. Восприятие информации. Влияния</p>

#### 4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

##### 3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.	Подготовка к устному опросу по теме: Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.
2.	Тема 2. Управление как общественнопсихологическое явление.	Подготовка к устному опросу по теме: Управление как общественнопсихологическое явление.
3.	Тема 3. Социальнопсихологические основы управления личностью в организации	Подготовка к устному опросу по теме: Социальнопсихологические основы управления личностью в организации
4.	Тема 4. Социальнопсихологические основы управления малыми группами	Подготовка к устному опросу по теме: Социальнопсихологические основы управления малыми группами
5.	Тема 5. Социальнопсихологические основы руководства и лидерства.	Подготовка к устному опросу по теме: Социальнопсихологические основы руководства и лидерства.
6.	Тема 6. Социальнопсихологические основы принятия управленческих решений	Подготовка к устному опросу по теме: Социальнопсихологические основы принятия управленческих решений

### 3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

#### 3.1.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке	Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD, DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой,
1	2	3	4	5	6	7
<b>Основная литература</b>						

1	Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Демидова. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL	24	25	-	URL: <a href="https://www.iprbooks.hop.ru/107220.html">https://www.iprbooks.hop.ru/107220.html</a>	100%
2	Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / С. Е. Елкин. — Саратов : Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	24	25	-	URL: <a href="https://www.iprbooks.hop.ru/100164.html">https://www.iprbooks.hop.ru/100164.html</a>	100%
3	Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — UR	24	25		URL: <a href="https://www.iprbooks.hop.ru/108225.html">https://www.iprbooks.hop.ru/108225.html</a>	100%
<b>Дополнительная литература</b>						
1	Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	24	25	-	IPR SMART : [сайт]. — URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/99297.htm">https://www.iprbookshop.ru/99297.htm</a>	100%

2	<p>Барабанщиков В. А. Экспрессии лица и их восприятие / В.А.</p> <p>Барабанщиков - Москва: Институт психологии РАН, 2012. - 352 с</p>	24	25	-	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271641">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271641</a>	100%
3	<p>Мирошниченко И. В. Психологический практикум. Конспект лекций /</p> <p>И.В. Мирошниченко - Москва: А-Приор, 2011. - 144 с.</p>	24	25	-	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=72677">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=72677</a>	100%

### 3.1.2. Интернет-ресурсы

1. [https://www.iprbookshop.ru/;](https://www.iprbookshop.ru/)
2. [https://urait.ru/;](https://urait.ru/)
3. [https://e.lanbook.com/;](https://e.lanbook.com/)
4. <https://www.elibrary.ru/>

### 3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)

Психология кадрового менеджмента	<b>Аудитория № 2-15</b> 1.ПК – 1 ед. 2.Проектор – 1 шт. 3.Маркерная доска – 1 шт. 4.Экран – 1 шт. 6.Кафедра – 1 шт. 7.Шкаф – 3 шт. 8.Преподавательский стол – 1 шт. 9.Преподавательский стул – 1 шт. 10. Ученические парты - 13	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1, Этаж 2, Аудитория №2-15 Площадь-62.9 кв.м.	Оперативное управление	Российская Федерация	20-20-01/103/2014-521 07.04.2014 (бессрочно)
--	--	--	------------------------	----------------------	--

#### 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

##### 4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Составление словаря специальных терминов дисциплины	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
2.	Тема 2. Управление как общественнопсихологическое явление.	ПК-4; Способность проводить психологический мониторинг уровня развития психических свойств и состояний	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

		<p>человека в норме и патологии и социально-психологического климата коллектива, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p>	<p>и тестов. 3. Использование информационных ресурсов</p>	
3.	<p>Тема 3. Социальнопсихологические основы управления личностью в организации</p>	<p>прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций нормы и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, профилактики проявления аддиктивного и девиантного поведения, осуществления психологического вмешательства с целью оказания</p>	<p>Подготовка докладов-презентаций</p>	<p>Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи</p>

		индивиду, группе психологической помощи, проведения профессионального отбора		
4.	Тема 4. Социальнопсихологические основы управления малыми группами	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
5.	Тема 5. Социальнопсихологические основы руководства и лидерства.	ПК-4; Способность проводить психологический мониторинг уровня развития психических свойств и состояний человека в норме и патологии и социально-психологического климата коллектива, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
6.	Тема 6. Социальнопсихологические основы принятия управленческих решений	Прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-	<i>Подготовка докладов-презентаций</i>	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

		<p>волевой сферы, самосознания, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций нормы и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, профилактики проявления аддиктивного и девиантного поведения, осуществления психологического вмешательства с целью оказания индивиду, группе психологической помощи, проведения профессионального отбора</p>		
--	--	--	--	--

#### 4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к экзамену:

1. Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.
2. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.
3. Кадровая политика организации.
4. Психологическое содержание управленческой деятельности.
5. Личность: понятие и основные теории.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Мотивация поведения личности в организации.
8. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
9. Современные подходы к управлению по ценностям.
10. Психологическая сторона власти в организации.
11. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
12. Социальные группы в организации: понятие, черты и классификация.
13. Структура социальных групп и факторы ее определяющие.
14. Управленческая команда как тип социальной группы.



15. Отношения в социальной организации: понятие и типы.
16. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы.
17. Психология социальной группы в организации.
18. Эффекты влияния группы на личность.
19. Особенности делового общения.
20. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
21. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
22. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
23. Средства психологического влияния.
24. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
25. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
26. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
27. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли.
28. Социальная ответственность руководителя.
29. Психология делового общения руководителя.
30. Профессиональные деструкции менеджеров.
31. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
32. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
33. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
34. Конфликты в социальной организации.
35. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
36. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
37. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация.
38. Социально-психологические особенности принятия управленческих решений.
39. Использование манипуляций в управлении.
40. Организационная культура как социально-психологическая проблема

### **Критерии оценивания результатов тестирования**

Таблица 9

<b>Уровень освоения</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
<i>Максимальный уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 70 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины.	5
<i>Средний уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 50 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины	3
<i>Минимальный уровень</i>	Не зачтено - студент не посещает лекции, семинарские занятия, не выполняет своевременно самостоятельную работу, дидактические тесты по разделам, не ответил на вопросы зачетного теста (выполнил правильно менее 75 % заданий)	0

--	--	--

Обязательным условием допуска студента к итоговой аттестации является удовлетворительное или успешное прохождение промежуточной аттестации в течение семестра.

#### **4.2.1. Задания по проверке практических навыков по дисциплине (практико-ориентированное задание)**

- Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.
2. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.
  3. Кадровая политика организации.
  4. Психологическое содержание управленческой деятельности.
  5. Личность: понятие и основные теории.
  6. Особенности поведения личности в организации.
  7. Мотивация поведения личности в организации.
  8. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
  9. Современные подходы к управлению по ценностям.
  10. Психологическая сторона власти в организации.
  11. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
  12. Социальные группы в организации: понятие, черты и классификация.
  13. Структура социальных групп и факторы ее определяющие.
  14. Управленческая команда как тип социальной группы.
  15. Отношения в социальной организации: понятие и типы.
  16. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы.
  17. Психология социальной группы в организации.
  18. Эффекты влияния группы на личность.
  19. Особенности делового общения.
  20. Стилль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
  21. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
  22. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
  23. Средства психологического влияния.
  24. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
  25. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
  26. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
  27. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли.
  28. Социальная ответственность руководителя.
  29. Психология делового общения руководителя.
  30. Профессиональные деструкции менеджеров.
  31. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
  32. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
  33. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
  34. Конфликты в социальной организации.
  35. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
  36. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
  37. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация.

38. Социально-психологические особенности принятия управленческих решений.  
 39. Использование манипуляций в управлении.  
 40. Организационная культура как социально-психологическая проблем

**Критерии оценивания результатов выполнения практико-ориентированного задания**

Таблица 10

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом	5
Средний уровень	Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом	3
Минимальный уровень	Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом	2
Минимальный уровень не достигнут	Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками	0

**4.2.2. Темы докладов и рефератов (в форме презентации):**

1. Связующие процессы управления: принятие решений в организации. Ситуация принятия решений в организации. Информационное обеспечение ситуации принятия решений. Риск и неопределенность принятия решений в организации. Методика определения границ неопределенности при принятии решений.
2. Социально-управленческая ситуация. Ситуационные теории эффективного управления: теория Ф.Фидлера, теория «путь-цель», теория ситуационного руководства Херсея и Бланшара.
3. Социальная группа, аппарат управления, социальная организация.
4. Особенности личности руководителя: управленческие способности, диагностические способности, творческие способности, организованность. Мышление руководителя, риск.
5. Психологические проблемы индивидуального принятия решений: проблемы внимания, проблемы памяти, проблемы понимания, проблемы общения.
6. Групповое принятие решения, виды принятия группового решения. Психологические проблемы группового мышления: иллюзия неуязвимости, ложная рациональность, групповая мораль, стереотипы, давление, самоцензура, единомышленники.
7. Стиль поведения: конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс. Восприятие информации. Влияние типа личности на процесс принятия решения

**Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):**

Таблица 11

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	– продемонстрировано умение выступать перед аудиторией;	3

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание выступления даёт полную информацию о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи;</li> <li>– умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу;</li> <li>– высокая степень информативности, компактность слайдов</li> </ul>	
Средний уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована общая ориентация в материале;</li> <li>– достаточно полная информация о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов;</li> <li>– невысокая степень информативности слайдов;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– недостаточное использование научной литературы</li> </ul>	2
Минимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– научная литература не привлечена</li> </ul>	1
Минимальный уровень не достигнут	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступление не содержит достаточной информации по теме;</li> <li>– продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи;</li> <li>– неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу.</li> </ul>	0

#### 4.2.3. Примерное задание для контрольной работы:

1. Понятие власти в теории организации и управлении.
2. Проблема лидерства в организации.
3. Власть в организации.
4. Какие основания власти выделяют в организации?
5. Почему многие исследователи организаций считают, что цели представляют собой наиболее важный, решающий компонент организации?
7. 4. В чем заключается суть программно-целевого подхода в управлении организацией?
9. 5. Объясните, какое применение находят теории мотивации в управлении современной организацией?
11. 6. Перечислите основные роли членов организации при проведении инноваций.
12. 7. В чем состоит сущность стратегического управления?

#### *Критерии оценивания результатов контрольной работы*

Таблица 12

Балл (интервал баллов)	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности

[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студенты формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки
Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки моделей решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

#### Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Кандидат психологических наук, доцент кафедры специальной психологии

и дошкольной дефектологии  
СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

Масаева З.В.

Арсагириева Т.А.

**Оценочные средства  
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

---

**Направление подготовки  
37.05.02 Психология служебной деятельности**

**Профиль подготовки Психологическое обеспечение служебной деятельности в  
экстремальных условиях**

**Форма обучения:** очная

**Год приема:** 2024

**1. Характеристика оценочной процедуры:**

Семестр - \_\_

Форма аттестации – \_\_\_\_\_

**2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

**2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине «Методы психологической коррекции»:**

1. Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.
2. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.
3. Кадровая политика организации.
4. Психологическое содержание управленческой деятельности.
5. Личность: понятие и основные теории.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Мотивация поведения личности в организации.
8. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
9. Современные подходы к управлению по ценностям.
10. Психологическая сторона власти в организации.
11. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
12. Социальные группы в организации: понятие, черты и классификация.
13. Структура социальных групп и факторы ее определяющие.
14. Управленческая команда как тип социальной группы.
15. Отношения в социальной организации: понятие и типы.
16. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы.
17. Психология социальной группы в организации.
18. Эффекты влияния группы на личность.
19. Особенности делового общения.
20. Стилль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
21. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
22. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
23. Средства психологического влияния.
24. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
25. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
26. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

27. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли.
28. Социальная ответственность руководителя.
29. Психология делового общения руководителя.
30. Профессиональные деструкции менеджеров.
31. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
32. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
33. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
34. Конфликты в социальной организации.
35. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
36. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
37. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация.
38. Социально-психологические особенности принятия управленческих решений.
39. Использование манипуляций в управлении.
40. Организационная культура как социально-психологическая проблема

## 2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

1. Использование манипуляций в управлении.
2. Организационная культура как социально-психологическая проблема

### 3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)

**Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:**

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

*Таблица 13*

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу	<b>13-15</b>
2.	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.	<b>10-12</b>
3	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу	<b>7-9</b>
4.	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала;	<b>6 и менее</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- существенные ошибки при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу</li> </ul>	
--	--	--

### Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 14

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

### 4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 15

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни сформированности компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	86-100	71-85	51-70	Менее 51
	«зачтено»			«не зачтено»
<i>Код и наименование формируемой компетенции</i>				
УК-2; Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>Знает</b> Знает цели, задачи, принципы, компоненты, методы психологической коррекции для формирования способности к комплексному воздействию на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационноволевой сфер, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования челове и осуществления психологического вмешательства	<b>Знает</b> Знает цели, задачи, принципы, компоненты, методы психологической коррекции для формирования способности к комплексному воздействию на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационноволевой сфер, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования челове и осуществления психологического вмешательства	<b>Знает</b> Знает цели, задачи, принципы, компоненты, методы психологической коррекции для формирования способности к комплексному воздействию на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационноволевой сфер, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования челове и осуществления психологического вмешательства	<b>Не знает</b> современные достижения отечественной и зарубежной специальной психологии, и педагогики в области реабилитации, развития, воспитания и обучения лиц с ОВЗ; теоретико-методологические аспекты конструирования психокоррекционных программ с учетом типа нарушения
	<b>Умеет</b> Осуществляет связь	<b>Умеет</b> Осуществляет связь	<b>Умеет</b> осуществлять <b>Умеет</b>	<b>Не умеет</b> осуществлять



	<p>психокоррекционной работы с психологическим консультированием, компоненты психокоррекционной работы – диагностический, коррекционный, оценочный, прогностический для формирования способности осуществлять психологическое консультирование, разрабатывать модели психолого-педагогической диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, разрабатывать, выбирать, реализовывать и оценивать эффективность форм, методов коррекции</p>	<p>психокоррекционной работы с психологическим консультированием, компоненты психокоррекционной работы – диагностический, коррекционный, оценочный, прогностический для формирования способности осуществлять психологическое консультирование, разрабатывать модели психолого-педагогической диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, разрабатывать, выбирать, реализовывать и оценивать эффективность форм, методов коррекции</p>	<p>Осуществляет связь психокоррекционной работы с психологическим консультированием, компоненты психокоррекционной работы – диагностический, коррекционный, оценочный, прогностический для формирования способности осуществлять психологическое консультирование, разрабатывать модели психолого-педагогической диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, разрабатывать, выбирать, реализовывать и оценивать эффективность форм, методов коррекции</p>	<p>психолого-педагогическую коррекцию нарушений развития, составлять программы и подбирать методические приемы и техники релевантные нарушению развития; применять в образовательном процессе современные образовательные технологии, включая информационные ресурсы и ИКТ; адаптировать технологии психолого-педагогической коррекции к условиям инклюзивного образования лиц с ОВЗ</p>
	<p><b>Владеет</b> Владеет способностью планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагоприятия в психическом и личностном развитии обучающихся и лиц разных возрастов и социальных групп, в том числе социальноуязвимых и попавших в трудные жизненные ситуации</p>	<p><b>Владеет</b> способностью планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагоприятия в психическом и личностном развитии обучающихся и лиц разных возрастов и социальных групп, в том числе социально уязвимых и попавших в трудные жизненные ситуации</p>	<p><b>Владеет</b> Владеет способностью планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагоприятия в психическом и личностном развитии обучающихся и лиц разных возрастов и социальных групп, в том числе социальноуязвимых и попавших в трудные жизненные ситуации</p>	<p><b>Не владеет</b> технологиями организации психолого-педагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей лиц с ОВЗ; методами и техниками психолого-педагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей различных категорий лиц с ОВЗ</p>

## 5. Рейтинг-план изучения дисциплины

Таблица 16

I	БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ		
Виды контроля	Контрольные мероприятия	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов

		на занятиях	на занятиях	
Текущий контроль № 1	Тема № 1-2. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.	0	10	
Текущий контроль № 2	Тема № 3. .... Управление как общественнопсихологическое явление.	0	10	
	Тема № 4. ... Социальнопсихологические основы управления личностью в организации			
<b>Рубежный контроль: контрольная работа №1 (Темы 1-4)</b>		0	10	
Текущий контроль №3	Тема 5. .... Социальнопсихологические основы управления и лидерство.	0	10	
	Тема 6.... Социальнопсихологические основы принятия управленческих решений			
<b>Рубежный контроль: контрольная работа №2 (Темы 5-9)</b>		0	10	
<b>Допуск к промежуточной аттестации</b>		<b>Мин 36</b>		
<b>II</b>	<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ</b>	<b>Мин.</b>	<b>Макс.</b>	
<b>1</b>	<b>Поощрительные баллы</b>		<b>0-10</b>	<b>10</b>
	Подготовка доклада с презентацией по дисциплине		0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)		0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции		0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг		0-3	3
	Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе		0-2	2
<b>2</b>	<b>Штрафные баллы</b>		<b>0-3</b>	<b>3</b>
	Пропуск учебных лекций	за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций)	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
<b>III</b>	<b>ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ</b>	<b>0-30</b>	<b>30</b>	
<b>Форма итогового контроля:</b>	Зачет (экзамен)	0-30	<b>30</b>	

**ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:**

**0-100**

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ**

\_\_\_\_\_

(наименование дисциплины / модуля)

Направление подготовки \_\_\_\_\_

Профили \_\_\_\_\_

(год набора \_\_\_\_\_, форма обучения \_\_\_\_\_)

**на 20\_\_ / 20\_\_ учебный год**

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений