

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»**
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДАЮ

Доцент, к.п.н., зав. кафедрой ЭиТТП

 Петрова А.В.

«2» марта 2020 г

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: экономики и технологии транспортных процессов

Чебоксары 2020 г

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	знать: <ul style="list-style-type: none">• основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Уметь: <ul style="list-style-type: none">• ориентироваться и выбирать методы психологического изучения труда. Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	знать: <ul style="list-style-type: none">• основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала Уметь: <ul style="list-style-type: none">• применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (3 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей);
- тестирование;
- написание реферата.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Общая характеристика психологии труда.			1	19	20	ПК-6,9
2	Психологическое профессиоведение			1	19	20	ПК-6,9
3	Психология субъекта профессиональной деятельности			1	20	21	ПК-6,9
4	Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний.			1	20	21	ПК-6,9
5	Прикладная психология труда.			2	19	21	ПК-6,9
Всего часов:				6	97	103	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока «Дисциплины по выбору» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности и т.д.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ориентироваться и выбирать методы

	продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	психологического изучения труда. Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	знать: <ul style="list-style-type: none"> основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала Уметь: <ul style="list-style-type: none"> применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	3		
				всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103	4	103	6	97
в том числе:	Лекции (Л)					
	Практические занятия (ПЗ)	6	4	6	6	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	97		97		97
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		1		1	1	

Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)					
Контроль, всего:		4		4	
в том числе:	Экзамен				
	Зачёт	4		4	
	Зачёт с оценкой				
Форма промежуточной аттестации		Зач		Зач	
Общая трудоемкость, ч.		108		108	
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3	

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Общая характеристика психологии труда.			1	19	20	ПК-6,9
2	Психологическое профессиоведение			1	19	20	ПК-6,9
3	Психология субъекта профессиональной деятельности			1	20	21	ПК-6,9
4	Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний.			1	20	21	ПК-6,9
5	Прикладная психология труда.			2	19	21	ПК-6,9
Всего часов:				6	97	103	

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Общая характеристика психологии труда

История развития психологии труда. «Тейлоризм». Психотехническое направление и ее представители в России. Современные направления исследований в психологии труда. Понятие труда. Человек в разных видах труда. Психологические регуляторы труда. Признаки труда. Специфичность предмета психологии труда. Основные характеристики профессии. Специальность, квалификация, должность. Классификации профессий. Основные задачи психологии труда. Методы исследования.

Тема 2. Психологическое профессиоведение.

Понятие «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста». Информационная и диагностическая профессиограмма. Методы и различные схемы профессиографирования: организационные методы, методы сбора эмпирических данных, методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы. Аналитическая профессиограмма.

«Формула профессий». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.

Тема 3. Психология субъекта профессиональной деятельности

Профессиональная адаптация. Критерии адаптации. Надежность профессиональной деятельности. Работоспособность. Профессиональное здоровье. Стадии развития человека как субъекта труда. Стадии цикла профессионализации. Когнитивные и регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности. Противоречия и кризисы профессионального развития личности. Профессионально важные качества деятельности. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии. Методы исследования развития личности

Тема 4. Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний. Профессиональное утомление и переутомление. Состояние монотонии и психического пресыщения в труде. Профессиональный стресс. Психология производственного травматизма. Правовые гарантии безопасности труда. Личный фактор в происшествиях. Концепция безопасности Д. Петерсона. Методы изучения происшествий в психологии. Сущность и структура производственного конфликта. Факторы возникновения и развития конфликтов. Типы конфликтных личностей. Способы управления производственными конфликтами

Тема 5. Прикладная психология труда

Профессиональный отбор как элемент управления персоналом. Особенности деятельности в системе профессий «человек-человек», «человек-знак», «человек - техника», «человек - природа», «человек - художественный образ». Профессиональная ориентация и самоопределение. Формы профессиональной ориентации. Проблемы становления профессионального самосознания. Мотивация. Профессиональная подготовка. Основные факторы, влияющие на профессиональную подготовку. Современные методы профессионального обучения. Профессиональное консультирование. Особенности консультирования обучающихся и работающих в организации клиентов. Профессиональная аттестация. Анализ факторов, влияющих на оценку персонала. Психологические аспекты работы с кадровым резервом.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	Общая характеристика психологии труда.	1	реферат, тестирование
2	Психологическое профессиоведение	1	Устный опрос
3	Психология субъекта профессиональной деятельности	1	Эссе, тестирование
4	Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний.	1	Устный опрос, конспект
5	Прикладная психология труда.	2	Реферат, письменная работа

5.3. Тематический план лабораторных работ.
Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей);
- тестирование;
- написание реферата.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Раздел 2. Психологическое профессиоведение

1. Психологические вопросы профессионального обучения кадров.
2. Виды трудовой деятельности, характерные для представителей разных этнических групп.
3. Способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии.
4. Взаимосвязь профессионального и личностного самоопределения.
5. Классификация профессий Е.А. Климова: основания и недостатки классификации.
6. Профессиональная пригодность и личность профессионала.
- 7 Самоопределение личности профессионала.

Раздел 4. Психология профессиональной работоспособности и функции состояний

1. Динамика работоспособности человека в труде.
2. Виды функциональных состояний.
3. Профессиональное утомление и переутомление.
4. Состояние монотонии и психического пресыщения в труде.
5. Профессиональный стресс.
6. Психология производственного травматизма.
7. Правовые гарантии безопасности труда.
8. Личный фактор в происшествиях.
9. Концепция безопасности Д. Петерсона.
10. Методы изучения происшествий в психологии.
11. Сущность и структура производственного конфликта.
12. Факторы возникновения и развития конфликтов.
13. Типы конфликтных личностей.
14. Способы управления производственными конфликтами

6.1.2. Материалы для письменных заданий

Раздел 3. Психология субъекта профессиональной деятельности

Темы для написания эссе

1. Труд как фактор исторического развития человека.
2. Стадии развития человека как субъекта труда.
3. Стадии цикла профессионализации.
4. Когнитивные и регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
5. Противоречия и кризисы профессионального развития личности.
6. Профессионально важные качества деятельности.
7. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии.
8. Профессиональная адаптация и дезадаптация в экстремальных трудовых условиях.
9. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации.
10. Методы исследования развития личности

Раздел 4. Психология профессиональной работоспособности и функции состояний

1. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда // Носкова О. Г. Психология труда / О. Г. Носикова; по ред. Е. А. Климова. – М., 2007.

Раздел 5. Прикладная психология труда

Письменная работа

1. Профессиональный отбор как элемент управления персоналом.
2. Особенности деятельности в системе профессий «человек-человек», «человек-знак», «человек - техника», «человек - природа», «человек - художественный образ».
3. Профессиональная ориентация и самоопределение. Формы профессиональной ориентации.
4. Проблемы становления профессионального самосознания.
5. Мотивация.
6. Профессиональная подготовка. Основные факторы, влияющие на профессиональную

подготовку.

7. Современные методы профессионального обучения.
8. Профессиональное консультирование.
9. Особенности консультирования обучающихся и работающих в организации клиентов.
10. Процедура проведения профконсультации.
11. Основные группы методов профконсультирования.
12. Профессиональная аттестация.
13. Анализ факторов, влияющих на оценку персонала.
14. Психологические аспекты работы с кадровым резервом.

6.1.3. Материалы для проведения тестирования

Раздел 1. Общая характеристика психологии труда.

1. Носитель предметно-практической деятельности и опознания (индивид и социальная группа), источник активности – это:

- А) объект труда;
- Б) субъект труда;
- В) предмет труда;
- Г) правильного ответа нет.

2. Психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, – это:

- А) предмет психологии труда;
- Б) объект труда;
- В) предмет труда;
- Г) правильного ответа нет.

3. Данный метод бывает лабораторный и естественный:

- А) наблюдение;
- Б) тест;
- В) эксперимент;
- Г) правильного ответа нет.

4. Измерение времени трудовых операций - это:

- А) хронометраж;
- Б) анализ продуктов трудовой деятельности;
- В) самонаблюдение;
- Г) правильного ответа нет.

5. В модели какого ученого психология расположена в центре равнобедренного треугольника?

- А) А.В. Петровского;
- Б) В. Штерна;
- В) Б.М. Кедрова;
- Г) правильного ответа нет.

6. В модели какого ученого все отрасли психологии делятся по трем основаниям?

- А) А.В. Петровского;
- Б) В.Штерна;
- В) Б.М. Кедрова;
- Г) правильного ответа нет.

7. Согласно взглядам Б. М. Кедрова, в вершине треугольника находятся ... науки:

- А) биологические;
- Б) технические;
- В) социальные;
- Г) правильного ответа нет.

8. Основное правило, центральное понятие, которым руководствуются в познании и

практики, – это:

- А) принцип;
- Б) предмет;
- В) деятельность;
- Г) правильного ответа нет.

9. Основными в отечественной психологии являются: принцип единства сознания и деятельности, принцип развития психики в деятельности.

- А) принцип детерминизма;
- Б) принцип системности;
- В) принцип антропоцентризма;
- Г) правильного ответа нет.

10. Какой принцип предполагает учитывать особенности характера и форм различных видов деятельности?

- А) принцип системности;
- Б) принцип антропоцентризма;
- В) принцип специфичности;
- Г) правильного ответа нет.

11. К неэкспериментальным методам психологии труда относится:

- А) тестовый метод;
- Б) беседа;
- В) деавтоматизация;
- Г) правильного ответа нет.

12. Сколько этапов развития знания о взаимодействии человека и орудия выделяет Ж. Кристенсен?

- А) два;
- Б) три;
- В) четыре;
- Г) правильного ответа нет.

13. Кем был предложен термин «психотехника» в 1903г.?

- А) О. Липман;
- Б) Ф. Гизе;
- В) В. Штерн;
- Г) правильного ответа нет.

14. Основатель психотехники является:

- А) Г. Мюнстенберг;
- Б) В. Штерн;
- В) Ф. Гизе;
- Г) правильного ответа нет.

15. Кто был первым организатором и руководителем психотехнического направления в Советской России?

- А) К. Х. Кекчеев;
- Б) И. И. Шпильрейн;
- В) М. Ю. Сыркин.

16. Основными принципами в отечественной психологии являются:

- А) принцип детерминизма;
- Б) принцип единства сознания и деятельности;
- В) принцип развития психики в деятельности;
- Г) все ответы правильны.

17. Этот принцип фиксирует центральное, главное положение человека в структуре деятельности:

- А) принцип системности;

- Б) принцип специфичности;
 - В) принцип антропоцентризма;
 - Г) правильного ответа нет.
18. Согласно взглядам Б. М. Кедрова:
- А) психология занимает центральное место в системе наук;
 - Б) все отрасли психологии делятся по трем основаниям;
 - В) психология труда изучает человека в условиях деятельности;
 - Г) все ответы правильны.
19. В каком году возобновились отечественные исследования трудовой деятельности?
- А) в 1950;
 - Б) в 1960;
 - В) в 1980;
 - Г) правильного ответа нет.
20. Какие года охватывает период «Энергетическая революция»?
- А) 1750-1870;
 - Б) 1870-1945;
 - В) 1945 - по наши дни;
 - Г) правильного ответа нет.

Раздел 3. Психология субъекта профессиональной деятельности

1. Адаптация – это:
- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
 - б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
 - в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.
2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:
- а) да;
 - б) нет.
3. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:
- а) продвижение изнутри;
 - б) компенсационная политика;
 - в) использование международных кадров.
4. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
- а) самопроявившиеся кандидаты;
 - б) безработные;
 - в) неквалифицированные работники.
5. Краткая трудовая биография кандидата является:
- а) профессиограмма;
 - б) карьерограмма;
 - в) анкетой сотрудника;
 - г) рекламным объявлением.
6. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
7. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
- а) психологические тесты;

- б) проверка знаний;
 - в) проверка профессиональных навыков;
 - г) графические тесты.
8. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
- а) психологические тесты;
 - б) проверка знаний;
 - в) проверка профессиональных навыков;
 - г) графический тест.
9. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
- а) отбор кандидатов;
 - б) найм работника;
 - в) подбор кандидатов;
 - г) заключение контракта;
 - д) привлечение кандидатов.
10. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:
- а) анализ анкетных данных;
 - б) профессиональное испытание;
 - в) экспертиза почерка.

6.1.4. Материалы для написания реферата

Раздел 1. Общая характеристика психологии труда

1. Содержание и своеобразие предмета психологии труда.
2. Основные задачи психологии труда на современном этапе.
3. Междисциплинарные связи психологии труда.
4. Основные подходы к изучению психологического строения деятельности.
5. Структурно-уровневая организация деятельности.
6. Компонентный состав психологической структуры деятельности.
7. Действие как основной структурный компонент деятельности.
8. Преобразующие или конструктивные методы психологии труда.
9. Междисциплинарный характер психологии труда.
10. Зарождение психологии труда и становление как науки

Раздел 5. Прикладная психология труда

1. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
2. Сравнительный анализ деятельностей субъект-объектного и субъект-субъектного типов.
3. Сравнительный анализ психологической структуры индивидуальной и совместной деятельности.
4. Характеристика психологических механизмов формирования действий.
5. Методы оценки тяжести труда.
6. Методы оценки напряженности труда.
7. Понятие регулятивных процессов в общей и прикладной психологии.
8. Роль процессов принятия решения в организации профессиональной деятельности.
9. Повышение эффективности коммуникативных процессов в деятельности.
10. Манипуляция в профессиональном общении.
11. Средства коммуникации в профессиональной деятельности.
12. Анализ проявления познавательных способностей на примере конкретной деятельности.
13. Основные психологические классификации ПВК.

14. Комнаты психологической разгрузки как вид активного отдыха.
15. Методы диагностики функциональных состояний.
16. Состояние стресса, механизм развития, влияние на деятельность.
17. Специфика формирования мотивации профессионалов.
18. Межгрупповые отношения в процессе трудовой деятельности.
19. Групповые нормы и ценности как регуляторы совместной трудовой деятельности.
20. Проблема профессионализации личности в отечественной психологии.
21. Проблема профессиональной деформации в отечественной психологии.
22. Профессиональная деформация личности педагога-психолога как пример отрицательного влияния профессии на личность.
23. Методы диагностики психического выгорания.
24. Понятие и виды профессионально важных качеств.
25. Активные методы в профессиональном обучении.
26. Классификация профессий в целях профориентации: содержание, возможности использования.
27. Роли и функции психолога-консультанта в организации.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		
Дисциплины (модули), практики	Курсы	Форма

	1	2	3	4	5	промеж. аттестации
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.Б.13 Экология				+		зачет
ФТД.В.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет

Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: <ul style="list-style-type: none"> основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе 	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь: <ul style="list-style-type: none"> ориентироваться и 	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

<p>выбирать методы психологического изучения труда</p>	<p>умеет ориентироваться и выбирать методы психологического изучения труда</p>	<p>соответствие следующих умений: ориентироваться и выбирать методы психологического изучения труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>соответствие следующих умений: ориентироваться и выбирать методы психологического изучения труда. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>соответствие следующих умений: ориентироваться и выбирать методы психологического изучения труда. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации. 	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.</p>	<p>Обучающийся владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>				

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала 	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять на практике технологии управления безопасностью труда 	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять на практике технологии</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять на</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять на</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять на</p>

<p>персонала</p>	<p>управления безопасностью труда персонала</p>	<p>практике технологии управления безопасностью труда персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>практике технологии управления безопасностью труда персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>практике технологии управления безопасностью труда персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала. 	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала</p>	<p>Обучающийся владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Предмет и задачи психологии труда. Роль И.М. Сеченова в становлении психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Психология деятельности. Цель и мотивы деятельности. Структура деятельности.
4. Виды деятельности – труд, учеба, игра, спорт, их специфика.
5. Эргатическая система. Основные эргатические функции. Трудовой пост.
6. Человек как субъект труда.
7. Профессия как форма деятельности. Классификация профессий.
8. Особенности профессий группы «Человек – Природа».
9. Особенности профессий группы «Человек – Знак».
10. Особенности профессий группы «Человек – Техника»
11. Особенности профессий группы «Человек – Человек».
12. Особенности профессий группы «Человек – Художественный образ»
13. Психология профессионального самоопределения.
14. ПрофорIENTATION. Государственная система профориентации.
15. Психология профессионального обучения.
16. Способности. Профессионально важные качества личности.
17. Значение сенсорных и перцептивных качеств в трудовой деятельности. Закономерности ощущения и восприятия.
18. Значение внимания и памяти для трудовой деятельности.
19. Значение психомоторных качеств для трудовой деятельности.
20. Интеллектуальные способности и трудовая деятельность.
21. Сущность профотбора и его цели и методы.

22. Психологические основы подбора, расстановки и ротации кадров.
23. Профессиональная адаптация личности. Общие вопросы адаптации. Психофизиологические основы адаптации.
24. Социально-психологическая адаптация в коллективе. Роль эмоциональных состояний в адаптации личности.
25. Психические состояния человека в труде. Напряженность, монотония, утомление.
26. Контроль за психическим состоянием работника.
27. Стресс профессиональной деятельности.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Составлять психологическую характеристику профессионализма.
2. Создавать трудовую мотивацию и удовлетворенность трудом.
3. Формировать мотивация персонала.
4. Применять психологические основы профотбора и сопровождения кадров.
5. Составлять профессиограммы.
6. Создавать оптимальный режим труда и отдыха.
7. Применять методы управления функциональным состоянием и повышения работоспособности.

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

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная

1. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.
2. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. — 2-е изд., испр. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. - ISBN 978-5-238-02136-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028561>.
3. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028563>.
4. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028567>.

б) дополнительная:

1. Социальная психология. Курс лекций : учеб. пособие / В.Г. Крысько. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. — 256 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/671426>.

2. Вахрушев, В. Д. Организация труда персонала (практикум) [Электронный ресурс] : Уч. пособ. / В. Д. Вахрушев. - М. : МГАВТ, 2013. - 140с. - Режим доступа: <http://znanium.com..>
 3. Рынок труда: региональный аспект - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016: - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/758135>.
 4. Социальная психология : учебник / В.А. Соснин, Е.А. Красникова. — 3-е изд. — М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2018. — 335 с. — (Среднее профессиональное образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/929961>.
 5. Коробко, В.И. Охрана труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / В.И. Коробко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01826-3. - Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1039983>.
 7. Экономика труда : учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с. (Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/762721>.
 8. Захарова А.Н. Психология труда и профессиональной деятельности. Учебное пособие.- Чебоксары: Волжский филиал ГОУ ВПО МАДИ (ГТУ), 2008. –181 с.
 9. Николаева Е.И. Психофизиология. Психологическая физиология с основами физиологической психологии: учебник / Е.И. Николаева. - М.: ПЕРСЭ, 2008. - 624с.
 10. Островский Э. В. Психология управления: Учеб. пособие. - М.: Инфра-М, 2009. - 249 с.
- Полукаров В.Л. Психология менеджмента: учебное пособие / В.Л. Полукаров, В.И. Петрушин. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 280с.

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ - <http://www.vf.madi.ru/moodle>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
3. Электронно-библиотечная система « Znanium.com» - <https://znanium.com/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 303– учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации,	Учебная мебель: учебная доска, стол ученический (8 шт), стол компьютерный (7 шт), стол 1 тумбовый, стулья -24 шт. (23 посадочных места). Оборудование: компьютер -7 шт., проектор, стенд «Учебное пособие со светом», экран настенный,
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп.	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.

		(38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
--	--	--

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому

необходимо сдавать зачет или экзамен.


Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании кафедры («2» марта 2020 г., протокол №7).

Разработчики:

п/п	Ф.И.О.	Подпись
1.	Петрова Анна Владимировна	

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании учёного совета факультета («10» марта 2020 г., протокол № 7).

Председатель учёного совета факультет



/ С.А. Соловьёва/