


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии  
 Карпов А.В.

16 мая 2022 года

**Рабочая программа дисциплины  
«Групповые формы работы с персоналом»**

Направление подготовки  
37.04.01 Психология

**Профиль:**  
«Организационная психология»

**Квалификация выпускника**  
Магистр

Форма обучения  
очная

Программа рассмотрена на заседании  
кафедры психологии труда и организа-  
ционной психологии  
протокол №8 от 18 апреля 2022 года

Программа одобрена НМК  
факультета психологии  
протокол №7 от 26 апреля 2022 года

Ярославль, 2022

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Групповые формы работы с персоналом» являются: ознакомление слушателей с содержанием, логикой разработки и применения групповых психотехнологий в работе с персоналом организации, освоение и практическая апробация форм и методов групповой работы, формирование способности самостоятельно разрабатывать и использовать в соответствии с поставленными целями и задачами отдельных технологий групповой работы.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Дисциплина «Групповые формы работы с персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 дисциплин (дисциплина по выбору). Логически и содержательно-методически курс связан с дисциплинами ООП бакалавриата: «Управление персоналом», «Психология труда, инженерная психология и эргономика», «Тренинг, как метод активного СПО». В результате освоения этих дисциплин студент должен обладать рядом «входных» знаний, умений и владений, в частности: иметь представление о структуре, принципах и методах проведения социально-психологического тренинга, требованиях к ведущему СПТ и т.д. Студент должен владеть навыками самостоятельной работы с литературой, ведения научной дискуссии, уметь демонстрировать тренинговые упражнения в группе, владеть навыками первичного анализа их содержания.

Курс «Групповые формы работы с персоналом» является одним из базовых в рамках практической подготовки психолога, работающего в сфере управления персоналом..

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине,соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции <sup>1</sup> (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
<b>Профессиональные компетенции</b>		
<b>ПК-5:</b> Способен применять диагностические и/или консультативные технологии, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации	И-ПК-5.1 – Осознанно подбирает и реализует в своей работе диагностические и/или консультативные технологии, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации И-ПК-5.2. – Осуществляет консультирование специалистов межведомственных команд	<i>Знает:</i> - различные методы и технологии диагностической и консультативной работы, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации <i>Умеет:</i> - подбирать диагностические и/или консультативные технологии, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации в соответствии с особенностями конкретной ситуации; - консультировать отдельных специалистов по работе в команде <i>Владеет:</i> - навыками использования диагностических и/или консультативных технологий, направленных на

		психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации.
<b>ПК-6:</b> Способен разрабатывать и осуществлять программы психологической подготовки специалистов межведомственных команд	И-ПК-6.1.- Организует и проводит программы обучения и психологической подготовки руководителей и специалистов И-ПК-6.2 – Использует активные методы обучения в программах подготовки руководителей и специалистов	<i>Знает:</i> - современные подходы и теории профессионального обучения <i>Умеет:</i> - разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям - практически моделировать элементы учебной деятельности при реализации программ обучения и психологической подготовки руководителей и специалистов. <i>Владеет:</i> - навыками реализации в учебной практике активных методов обучения руководителей и специалистов

#### 4.Объем, структураи содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетная единица,36 акад.часов.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости  Форма промежуточной ат- тестации (по семестрам)
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1.	Базовые компетенции тренера: разработка технологичной модели тренинга/упражнения, разработка тренерских и клиентских технологий.	3		4		2		2	Задание для СРС №1
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
2.	Практика применения групповых психотехнологий в работе с персоналом организации.	3		9		2		2	
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
3.	Самостоятельная разработка структуры и содержания психологического тренинга / упражнения.	3		4		2		8,7	Задание для СРС №2 Тест
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
	<b>Всего:</b>	<b>3</b>		<b>17</b>		<b>3</b>	<b>0.3</b>	<b>12.7</b>	
	Промежуточная аттестация	3					0.3		зачет

#### 4.1 Информация о реализации дисциплины в форме практической подготовки

##### Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий, реализуемых в форме практической подготовки

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Место проведения занятий в форме практической под- готовки
			Контактная работа					самостоятельная работа	
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания		
1	Базовые компетенции тренера: разработка технологичной модели тренинга/упражнения, разработка тренерских и клиентских технологий.			4					ЯрГУ
2	Практика применения групповых психотехнологий в работе с персоналом организации.			9					ЯрГУ
3	Самостоятельная разработка структуры и содержания психологического тренинга / упражнения.			4					ЯрГУ
	Всего:			17					

##### Описание разделов дисциплины:

**Тема 1:** Базовые компетенции тренера: разработка технологической модели тренинга/упражнения, разработка тренерских и клиентских технологий. Варианты презентации программы тренинга (структуры упражнения) в рамках технологической модели: модель полей модель паруса, модель дома, модель лодки. Понятие тренерских и клиентских технологий. Упражнение "Спортивная школа". Самостоятельная разработка на занятии технологической модели тренерской и клиентской технологии в рамках предложенного упражнения.

**Тема 2:** Практика применения групповых психотехнологий в работе с персоналом организации. Демонстрация упражнений "Технологии мотивационных воздействий" и "Метафорическая деловая игра "Гадкий утенок"". Выделение и анализ на примере предложенных упражнений технологической модели тренерских и клиентских технологий. Обсуждение возможности применения данных упражнений в работе с персоналом организации.

**Тема 3:** Самостоятельная разработка структуры и содержания психологического тренинга / упражнения. Демонстрация на занятии самостоятельно разработанной структуры тренинга персонала, демонстрационная версия одного из упражнений в рамках предложенной структуры.

**Тема 4:** Итоговая аттестация студентов. Защита перед преподавателей разработанной структуры тренинга /упражнения с учетом выделенных на практическом занятии рекомендаций.

## 5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При преподавании курса используются следующие образовательные технологии:

**Практическое занятие** – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний по предложенному алгоритму. На практических занятиях используется метод анализа конкретных ситуаций, элементы социально-психологического тренинга, групповой дискуссии, деловой игры.

**Деловая игра** – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий. Используется моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п. В деловой игре обучение студентов происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией.

**Дискуссия или круглый стол** – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Этот метод позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать у студентов профессиональные умения излагать мысли, аргументировать

*Методика проведения практических занятий*

**Тема 1: Базовые компетенции тренера: разработка технологичной модели тренинга/упражнения, разработка тренерских и клиентских технологий.**

Для закрепления представлений о содержании базовых тренерских компетенций слушателям предлагается упражнение "Спортивная школа". Участники делятся на 2 рабочие группы в рамках которых они должны разработать структуру упражнения по обучению других участников базовым навыкам "боксирования" (группа 10) и "поднятия штанги" (группа 2). В рамках групповой работы должна быть представлена технологичная модель тренинга / упражнения, реализована разработанная группой тренерская технология и выделена клиентская технология. В рамках групповой дискуссии обсуждается содержание и качество представленной модели и технологий.

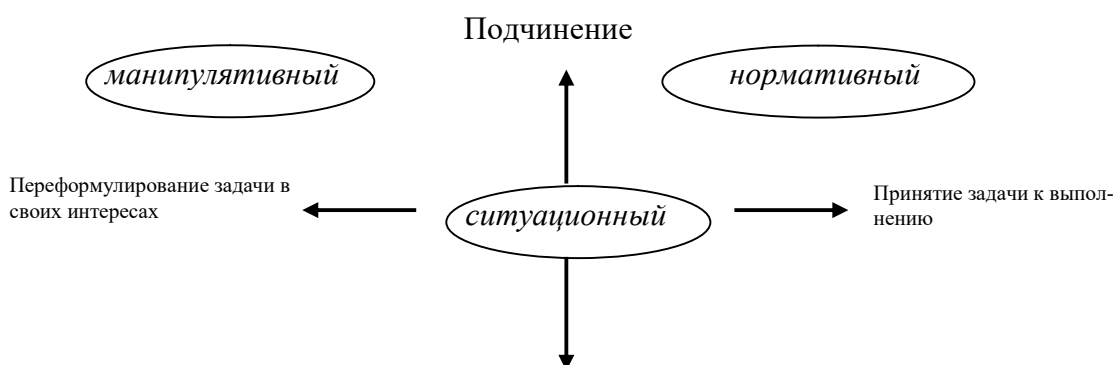
**Тема 2: Практика применения групповых психотехнологий в работе с персоналом организации.**

Студенты в рамках учебных групп участвуют в упражнениях "Технологии мотивационных воздействий" и "Метафорическая деловая игра "Гадкий утенок"". В рамках групповой дискуссии обсуждается содержание и качество представленной модели и технологий.

*Упражнение "Технологии мотивационных воздействий"*

Для проведения упражнения используется графическая модель М.Е Раскумандриной "Типология организационного поведения сотрудников". В рамках работы с моделью студенты разрабатывают технологии мотивационных воздействий для сотрудников с выделенными типами организационного поведения.

### Двухмерная модель организационного поведения сотрудников



Н *маргинальный*

*человек дела*

Подчиняющийся, полностью принимающий поставленную перед ним задачу и выполняющий ее в том виде, в каком она была поставлена руководителем. Невысокая самооценка. Ведущий мотив – избегание неудачи. Наличие авторитетов, кумиров. Чувство «мы». Коллективизм. Ригидность. Неустойчивость к неопределенности. Заинтересованность во внешней похвале, одобрении. Конформность. Стремление «быть хорошим». Отсутствие честолюбивых замыслов. Удовольствие от хорошо выполненного дела. Ожидание похвалы, признания заслуг, благодарности. Зависимость от мнения других. Умение устанавливать контакты. Это \_\_\_\_\_ Мотиваторами для него являются:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подчиняющийся, но не принимающий задачу в том виде, в котором она перед ним ставится, переформулирующий ее таким образом, чтобы ее выполнение отвечало его личным интересам. Это человек с двойным дном. Ведущий мотив – получение выгоды. Расчетливость. Гибкость. Приспосабливаемость. Манипулятивность в общении. Неискренность. Независимость от мнения других. Умение отстаивать свои интересы. Поскольку при такой форме взаимодействия подчиненного с руководителем цель первого достигается скрытно, маскируется принятием подчинения, то такого подчиненного можно назвать \_\_\_\_\_ Мотиваторами для него являются:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Не подчиняющийся, однако, принимающий задачу, не изменяющий ее под свои интересы, а выполняющий ее так, как это сформулировано руководителем. Такой подчиненный может обладать высокой самооценкой, интернальным локусом контроля. Ведущий мотив – достижение успеха. Независимость. Самодостаточность. Самостоятельность в оценках. Социальная смелость. Непризнание авторитетов. Критичность. Готовность к конфликту в интересах дела. Принципиальность. Объективность в оценках. Высокий интерес к делу. Увлеченность. Это \_\_\_\_\_ Мотиваторами для него являются: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Неподчиняющийся и не принимающий задачу, изменяющий ее таким образом, чтобы ее выполнение соответствовало его интересам. Такой подчиненный, формально являясь членом данного трудового коллектива, фактически по своему внутреннему отношению, своим интересам не является таковым. Ему свойственны высокая самооценка, независимость, устойчивость к неопределенности, самостоятельность, отстаивание своих интересов, неконформность, социальная смелость. Двойственность его положения позволяет назвать его \_\_\_\_\_ Мотиваторами для него являются:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Средняя выраженность подчиняемости и исполнительности позволяют субъекту выбирать наиболее эффективный способ поведения в зависимости от ситуации. Это Мотиваторами для него являются:

### *Метафорическая деловая игра "Гадкий утенок"*

На примере метафорической деловой игры рассматриваются технологии определения критериев подбора персонала. Используется методика проведения метафорической игры Ж. Завьяловой. Группа делится на 3-4 рабочие подгруппы

Подгруппа 1: Гадкий утенок

Подгруппа 2-4: жители птичьего двора (куры, гуси, утки и т.п.).

Задание для группы 1	Задание для групп 2-4
Определить перечень критериев, по которым жители птичьего двора смогут понять, что вы из их стаи	Определить перечень признаков, по которым вы сможете определить, что гадкий утенок из вашей стаи.

В рамках групповой дискуссии студенты обобщают перечень психологических признаков, по которым менеджер по персоналу может определить "своего" соискателя вакансии.

### **Тема 3: Самостоятельная разработка структуры и содержания психологического тренинга / упражнения.**

В рамках задания для СРС слушатели самостоятельно разрабатывают структуру и содержание психологического тренинга / упражнения. На занятии каждый студент проводит демонстрацию самостоятельно разработанной структуры тренинга персонала, демонстрационная версия одного из упражнений в рамках предложенной структуры. В рамках групповой дискуссии проводится выделение и оценка проявленных студентом базовых тренерских компетенций (разработка технологичной модели тренинга, тренерских и клиентских технологий). Студент получает рекомендации по совершенствованию разработанной программы и защищает свой проект с их учетом в рамках зачетного занятия.

### **6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы Microsoft Office; Adobe Acrobat Reader.

### **7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)**

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ ([http://www.lib.uni Yar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uni Yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
2. Личный кабинет ([http://lib.uni Yar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uni Yar.ac.ru/opac/bk_login.php))
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ ([http://www.lib.uni Yar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uni Yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» ([www. urait.ru/](http://www.urait.ru/))

### **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

#### **а) основная литература**

1. Маркова Е.В., Филиппова Ю.В. Групповые формы работы с персоналом. Организационный тренинг: метод. указания. - Ярославль, ЯрГУ, 2012  
<http://www.lib.uniylar.ac.ru/edocs/iuni/20110516.pdf>
2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471312>

#### **б) дополнительная литература**

1. Лидер и его команда: практика работы тренеров и консультантов в организациях. / под ред. Н. В. Ключевой - СПб.: Речь, 2008. - 206 с.
2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469062>
3. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476440>

#### **в) ресурсы сети «Интернет»:**

<https://urait.ru/.ru>

#### **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине:**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения: учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров); учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью. Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (мультимедийная презентация). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в аудитории для практических занятий (семинаров) равно списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы) :

Кандидат психологических наук,  
доцент:



Филиппова Ю.В.



## **Приложение №1 к рабочей программе дисциплины**

### **«Групповые формы работы с персоналом»**

#### **Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине**

#### **1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости**

В рамках текущей аттестации оценка уровня сформированности элементов компетенции ПК-5 проводится на основе оценки преподавателем знаний, умений и владений продемонстрированных студентом на практических занятиях, при выполнении предложенных практических упражнений.

##### ***Практические задания для СРС***

##### **1. Практическое задание для СРС № 1**

Выполнение задания предполагает самостоятельную подготовку и проведение упражнения - разминки, которое может быть включено в тренинг персонала. Студент представляет и проводит на группе демо-версию своего упражнения, объясняя его суть и концептуальную идею.  
*Критерии оценки упражнения:*

1. Упражнение содержит концептуальную идею, содержательно может быть вписано в канву соответствующего тренинга;
2. Оригинальность и самостоятельность разработки;  
Содержание разработанного упражнения оценивается по шкале "зачтено-незачтено":  
"Зачтено"- упражнение является оригинальным, содержит концептуальную идею, содержательно может быть вписано в канву соответствующего тренинга, студент демонстрирует разработанное упражнение в учебной группе;  
"Незачтено" - упражнение не содержит хотя бы один необходимый элемент или обнаружены признаки плагиата.

##### **2. Практическое задание для СРС № 2**

Самостоятельная разработка структуры и содержания психологического упражнения, которое может быть использовано в практике работы с персоналом организации. Демонстрация на занятии самостоятельно разработанной структуры тренинга персонала, демонстрационная версия одного из упражнений в рамках предложенной структуры.

1. Концептуальность (возможность вписать упражнение в общую канву тренинга);
2. Оригинальность и самостоятельность разработки;
3. Наличие графической модели, ее обоснованность;
4. Содержание тренерской технологии: ее обоснованность и оригинальность;
5. Содержание клиентской технологии;
6. Умение работать с группой при проведении предложенного упражнения.

*Критерии оценивания:*

Содержание разработанного упражнения оценивается по шкале "зачтено-незачтено":

- "Зачтено"- упражнение является оригинальным, содержит в себе все необходимые технологические элементы;
- "Незачтено" - упражнение не содержит хотя бы один необходимый элемент или обнаружены признаки плагиата.

### Тестовые задания

1. К базовым компетенциям тренера, работающего в сфере управления персоналом относятся:

- А. Создание технологичной концепции тренинга;
- Б. Разработка тренерских технологий;
- В. Разработка клиентских технологий;
- Г. Создание тренерского имиджа
- Д. Все вышеперечисленное

2. Представление рассматриваемого явления или вида деятельности в форме простой, логичной и наглядной схемы в процессе проведения тренинга называется:

- А. Технологичная концепция тренинга;
- Б. Клиентская технология;
- В. Тренерская технология.

3. Если формируемый в тренинге навык имеет четыре важнейших аспекта (компонента, параметра), каждый из которых имеет значение и должен быть учтен, в основу технологичной концепции может быть положена:

- А. Модель полей;
- Б. Модель паруса;
- В. Модель лодки.

4. Перед вами матрица Эйзенхауэра, активно используемая в тренингах по тайм-менеджменту. По какому принципу построена данная схема?



- А. Модель полей;
- Б. Модель паруса;
- В. Модель лодки.

5. Точное словесное описание, графическая схема последовательности действий, алгоритм действий, которые формулируются участниками группы по завершению тренингового упражнения называется:

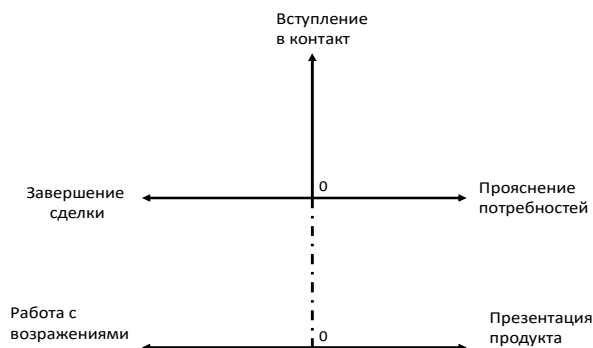
- А. Технологичная концепция тренинга;
- Б. Клиентская технология;
- В. Тренерская технология.

6. Упражнения, игры, процедуры, используемые в рамках тренинга составляют:

- А. Технологичную концепцию тренинга;
- Б. Клиентские технологии;

В. Тренерские технологии.

7. Перед Вами технологическая концепция тренинга продаж. Она разработана в рамках:



- А. Модели полей;
- Б. Модели паруса;
- В. Модели лодки.
- Г. Модели дома

8. Автором методики диагностики типов организационного поведения является:

- А. М.Е. Раскумандрина
- Б. Л.А. Петровская
- В. А.К Маркова

9. Если формируемый в тренинге навык имеет шесть важнейших аспектов (компонентов, параметров), каждый из которых имеет значение и должен быть учтен, в основу технологичной концепции может быть положена:

- А. Модель полей;
- Б. Модель паруса;
- В. Модель лодки.
- Г. Модель дома

10. Какое количество компетенций является максимальным для включения в технологичную концепцию тренинга?

- А. 4
- Б. 6
- В. 8
- Г. 10

*Критерии оценивания:*

Выполнение теста оценивается по шкале "зачтено-незачтено":

"Зачтено"- дан правильный ответ более чем на 6 вопросов теста;

"Незачтено" - дан правильный ответ менее чем на 6 вопросов теста;

**Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения**

<b>Формы текущего контроля</b>	<b>Индикатор освоения компетенции</b>
<i>Работа на практических занятиях</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-5.2; И-ПК-6.1; И-ПК-6.2;</i>
<i>СРС-1</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-6.1; И-ПК-6.2;</i>
<i>СРС-2</i>	<i>И-ПК-5.2; И-ПК-6.1; И-ПК-6.2;</i>
<i>Тест</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-6.2;</i>

## **2.Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации**

Зачетное мероприятие по курсу не предполагает проведение устного зачета. Зачет выставляется студенту на основании его работы в семестре, а также результатов выполнения итогового зачетного задания - защита перед преподавателей разработанной структуры тренинга /упражнения с учетом выделенных на практическом занятии рекомендаций и результатов демонстрации упражнения на студенческой группе.

## **3. Критерии определения итоговой оценки по дисциплине**

### **Пороговый уровень:**

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии курса, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание базовых теорий, концепций и направлений по изучаемой дисциплине;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

### **Продвинутый уровень:**

- достаточно полные и систематизированные знания в объёме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **Высокий уровень:**

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;

- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **3.2 Описание процедуры выставления оценки**

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется зачет.

Оценка «зачет» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-5, ПК-6, сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-5, ПК-6 сформированы сформирована ниже, чем на пороговом уровне.

## Приложение №2 к рабочей программе дисциплины

### «Групповые формы работ с персоналом»

#### Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Большое внимание при изучении курса должно быть уделено выполнению домашней работы. В качестве заданий для самостоятельной работы дома студентам предлагается самостоятельно разработать структуру психологического тренинга персонала с выделением и подробным описанием в ней конкретной тренерской технологии. Предполагается оценка умения реализовывать разработанную технологию в процессе учебного занятия в рамках учебной группы, особое внимание уделяется способности студента составить обоснованную графическую модель тренинга / упражнения, подобрать соответствующую тренерскую технологию и выделить клиентские технологии.

Для проверки и контроля усвоения материала и сформированности практических навыков предполагается активная практическая работа студента. Методические рекомендации по освоению курса представлены в работе: Маркова Е.В., Филиппова Ю.В. Групповые формы работы с персоналом. Организационный тренинг: метод. указания. - Ярославль, ЯрГУ, 2012 (<http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20110516.pdf>)

#### Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине

Для самостоятельной работы обучающимся может быть рекомендована литература, представленная в п.8 настоящей программы

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет ([http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

3. Электронная картотека «Книгообеспеченность» ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_bookreq\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.