

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 26.03.2026 20:56:16
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ. 07.02. «Контрактно-договорное регулирование
социально-трудовых отношений»
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Палий Кристина Романовна, к.п.н., доцент кафедры менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Лабудин Александр Васильевич, заведующий кафедрой менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, д.э.н., профессор

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ. 07.02. «Контрактно-договорное регулирование социально-трудовых отношений» одобрена на заседании кафедры менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС.

Протокол №7 от 25 августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.05 Обучение и акмеология профессионального развития персонала обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
Е/01.6 Организация труда персонала , 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. N 109н.	ПКс – 1	Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПКс – 1.2	Организует формирование команды по определенным принципам; умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<i>ПКс – 1.2 3-1</i> основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника <i>ПКс – 1.2 У-1</i> анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне
Е/01.6 Организация	ПКс - 8	Способен координировать	ПКс - 8.2	Владеет навыками	<i>ПКс – 8.2 3-1</i> теоретические и практические подходы к определению источников и

<p>ия труда персонала , 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Министерства труда и социально й защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. N 109н.</p>		<p>деятельность персонала в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</p>		<p>обеспечения согласованности и работы персонала для выполнения бизнес-плана</p>	<p>механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации</p> <p><i>ПКс – 8.2 У-1</i></p> <p>прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения</p>
---	--	---	--	---	--

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3 з.е., 108 ак.час, 81 астр.час.

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 44 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 20 ак.час на лекции и 24 ак.час на практические занятия. 64 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.05 Обучение и акмеология профессионального развития персонала реализуется на 7-м семестре 4-го курса после изучения дисциплин: «Основы финансового менеджмента», «Методы принятия управленческих решений», «Регламентация, организация и нормирование труда», «Анализ и проектирование рабочего места», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации», «Адаптивные информационные и коммуникативные технологии».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Общие понятия и характеристик и социально-трудовых отношений	24	6		6								12	Д	
Тема 2	Сущность и содержание социального партнерства как основы	34	6		6								20	Т, Д	

	регулирующих социально-трудовых отношений между субъектами													
Тема 3	Понятие коллективно-договорного регулирования труда: понятие, значение, функции. Соотношение коллективно-договорных актов и централизованного законодательства	30	4			6							20	ПЗ, Д
Тема 4	Социальная ответственность работодателя в системе социально-трудовых отношений	22	4			6							12	Т, Д
Промежуточная аттестация														Зачтено
Итого		108	20			24							64	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Общие понятия и характеристики социально-трудовых отношений. ПКс – 1.2.

Теории и концепции развития социально-трудовых отношений. Эволюция развития социально-трудовых отношений. Трудовые отношения и социальные отношения. Методология исследования социально-трудовых отношений. Социализация трудовых отношений. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально – трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей. Понятие социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений: интересы государства, работодателей и работников. Необходимость регулирования социально-трудовых отношений. Предмет социально-трудовых отношений. Типы отношений: партнерство, патернализм, субсидарность, соперничество и конкуренция, конфронтация и дискриминация. Институты в системе социально-трудовых отношений. Модели социально- трудовых отношений за рубежом: американская модель, японская модель, европейская модель. Российская модель социально-трудовых отношений. Тенденции развития системы социально- трудовых отношений. Формирование модели социально-трудовых отношений в условиях глобализации и технологических трансформации, изменений системы интересов и ценностей субъектов. Основная предметная область социально-трудовых отношений. Концепция достойного труда.

Тема 2. Сущность и содержание социального партнерства как основы регулирования социально-трудовых отношений между субъектами. ПКс – 1.2.

Понятие и структура социального партнерства (участники социального партнерства, механизм регулирования социально-трудовых отношений, круг решаемых вопросов, показатели развития социального партнерства). Этапы развития социального партнерства в России и особенности российской модели социального партнерства. Механизм регулирования социально-трудовых отношений: понятие соглашения; Генеральные соглашения, отраслевые тарифные соглашения, региональные соглашений, коллективные договоры; индивидуальный трудовой договор. Партнерские переговоры. Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений. Система отношений «человек-производство». Понятие демократии на производстве. Модели участия работников в управлении: основанные на юридической базе; основанные на доброй воле работодателя. Понятие партисипативного управления. Формы демократии в разных странах. Трудовая демократия. Развитие производственной демократии в России на разных этапах. Новые формы

участия работников в управлении. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Тема 3. Понятие коллективно-договорного регулирования труда: понятие, значение, функции. Соотношение коллективно-договорных актов и централизованного законодательства. ПКс - 8.2.

Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Как нормативное соглашение, коллективно – договорной акт содержит нормы права, т.е. общие правила поведения, адресованные неопределенному кругу лиц и не исчерпывающиеся однократным применением.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Значение коллективного договора состоит в том, что этот правовой акт регулирует условия труда и быта работников при активном участии самих работников. Следовательно, он улучшает против законодательства эти условия и развивает производственную демократию. Ныне возросла регулятивная роль коллективного договора, и его локальные нормы права расширяются. Одновременно он является наиболее практически значимой формой социального партнерства, а также средством укрепления дисциплины труда (работники берут обязательства и в этой области) и направлен на совершенствование производства, улучшение качества выпускаемой продукции, организации труда, повышение его производительности.

Регулирование трудовых отношений должно осуществляться на основе четкого разграничения централизованного и локального уровня нормотворчества. К компетенции централизованного уровня следует отнести определение минимального уровня трудовых прав и максимальных уровней трудовых обязанностей работников, на основе которых должно осуществляться локальное нормотворчество в организациях любых форм собственности; что соотношение централизованного и локального коллективно-договорного регулирования строятся: на законодательном определении предмета коллективно-договорного регулирования и на недопущении ухудшения положения работника по сравнению с нормативно-правовыми актами, принятыми в централизованном порядке, к которым необходимости отнести и акты принимаемые на отраслевом и региональном уровне.

Функции коллективного договора: защитная функция коллективного договора заключается в том, чтобы защитить интересы работников, так как в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной (например, в коллективном договоре можно предусмотреть меры по сохранению рабочих мест на случай механизации или автоматизации производства); упрощению трудовых договоров, оптимизации расчетов затрат

на оплату труда способствует оптимизирующая функция; регулирующая функция коллективного договора позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и работодателем. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон.

Тема 4. Социальная ответственность работодателя в системе социально-трудовых отношений. ПКс - 8.2.

Понятие социальной ответственности и основные подходы к ее интерпретации. Этапы развития социальной ответственности. Типы и сферы социальной ответственности. Экономическая ответственность, правовая ответственность, этическая ответственность, дискреционная ответственность. Основные направления социальных инвестиций. Аргументы в поддержку социальной ответственности. Аргументу против социальной ответственности. Социальная политика компании как элемент социальной ответственности. Предмет и структура социальной политики на предприятии. Понятие этики бизнеса. Этические подходы к управлению. Этические нормативы и комитеты по этике. Социальные ревизии. Обучение этичному поведению. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях: изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключен; реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации - в течение всего срока реорганизации; смены формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности заседаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок.

Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоятельно, периодически встречаясь на совместном заседании по рассмотрению итогов проверок.

Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.ДВ. 07.02. «Контрактно – договорное регулирование социально-трудовых отношений» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

		выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАА или 135). 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).

		ответ	3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.
--	--	-------	---

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ. 07.02. «Контрактно – договорное регулирование социально-трудовых отношений» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): доклад, тестирование, контрольное задание.

Тема 1. Общие понятия и характеристики социально-трудовых отношений

Тематика докладов:

1. Понятие социально-трудовых отношений
2. Содержание концепции социально-трудовых отношений.
3. Этапы эволюции развития социально-трудовых отношений.
4. Методология исследования социально-трудовых отношений.
5. Понятие социализации трудовых отношений.

6. Уровни регулирования социально-трудовых отношений.
7. Субъекты социально-трудовых отношений.
8. Предмет социально - трудовых отношений.
9. Основные типы отношений.
10. Институты в системе социально-трудовых отношений.

Тема 2. Сущность и содержание социального партнерства как основы регулирования социально-трудовых отношений между субъектами

Тематика докладов:

1. Понятие и структура социального партнерства
2. Участники социального партнерства
3. Механизм регулирования социально-трудовых отношений
4. Этапы развития социального партнерства в России
5. Особенности российской модели социального партнерства
6. Генеральные соглашения, отраслевые тарифные соглашения, региональные соглашения
7. Партнерские переговоры
8. Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений.
9. Коллективный и индивидуальный трудовой договор.
10. Система отношений «человек-производство»

Тема 3. Понятие коллективно-договорного регулирования труда: понятие, значение, функции. Соотношение коллективно-договорных актов и централизованного законодательства

Тематика докладов:

1. Нормы права коллективно-договорного акта
2. Значение коллективного договора
3. Регулятивная роль коллективного договора
4. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений
5. Практически значимая форма социального партнерства
6. Форма реализации принципов социального партнерства
7. Дополнительные по сравнению с законодательством гарантии и компенсации работникам
8. Государство по отношению к коллективно-договорному процессу
9. Посреднические функции государства
10. Основные функции коллективного договора

Тема 4. Социальная ответственность работодателя в системе социально-трудовых отношений

Тематика докладов:

1. Понятие социальной ответственности и основные подходы к ее интерпретации
2. Этапы развития социальной ответственности
3. Типы и сферы социальной ответственности

4. Экономическая ответственность
5. Правовая ответственность
6. Этическая и дискреционная ответственность
7. Социальная политика компании как элемент социальной ответственности
8. Понятие этики бизнеса
9. Этические нормативы и комитеты по этике.
10. Социальные ревизии

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 1, Тема 2

Тестирование.

КТ – 2.

Тема 3, Тема 4

Опрос.

1. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.
2. Понятие коллективного договора и соглашения.
3. Коллективные договоры, их действие во времени и в пространстве. Основные положения коллективного договора: форма и система оплаты труда, выплата пособий и компенсаций; установление механизма индексации заработной платы.
4. Обеспечение занятости, в том числе условия и порядок переобучения работников.
5. Условия высвобождения работников
6. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.
7. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
8. Полномочность представителей сторон. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.
9. Добровольность принятия на себя сторонами обязательств.
10. Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность

		изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Количество правильных ответов	0	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	25	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	50	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	75	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	100	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами 3-х заданий различного типа. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (*при необходимости*).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Дайте определение акмеологии профессионального развития персонала
2. В чем отличие традиционного обучения от акмеологического подхода к развитию персонала?
3. Назовите основные цели развития персонала в современной организации
4. Опишите профессиональное развитие как процесс подготовки к выполнению новых функций
5. Каковы основные критерии акмеологического развития персонала?
6. Из каких элементов состоит система управления профессиональным развитием?
7. Опишите процесс формирования системы управления профессиональным развитием
8. Каковы принципы построения акмеограммы?
9. Как осуществляется определение потребности в обучении персонала?
10. В чем заключается концепция непрерывного образования в акмеологии?
11. Какие современные технологии обучения и развития персонала вы знаете?
12. Охарактеризуйте методы составления учебных планов и программ
13. Как проводится оценка результатов обучения персонала?
14. В чем особенности организации системы переобучения персонала?
15. Какие методы обучения персонала наиболее эффективны для развития профессионализма?
16. Опишите систему образования в Российской Федерации
17. Каковы особенности рынка образовательных услуг в России?
18. Для каких целей используются психометрические тесты SHL, Thomas, Hogan?
19. В чем заключается специфика применения теста MBTI в развитии персонала?
20. Какие методы исследования и развития профессионализма деятельности вы знаете?
21. Дайте определение понятию "деловая карьера"
22. Какие виды карьеры вы знаете и в чем их особенности?
23. Опишите модели карьеры: "трамплин", "лестница", "змея", "перепутье"
24. Каковы этапы карьеры и их характеристика?
25. Как социально-экономические условия влияют на карьеру сотрудника?
26. Что включает система служебно-профессионального продвижения?
27. Как организуется движение персонала в организации?

28. Каковы особенности повышения в должности и квалификации?
 29. Когда целесообразно применение перемещения и понижения сотрудников?
 30. В каких случаях увольнение является частью системы управления карьерой?

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ				
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	1. Что является ключевой целью акмеологического подхода к развитию персонала в отличие от традиционного обучения? а) Освоение сотрудником конкретного нового навыка для выполнения текущих задач. б) Формальное повышение квалификации для соответствия требованиям профессионального стандарта. в) Достижение вершин профессионализма через целостное развитие личности и раскрытие творческого потенциала. г) Подготовка сотрудника к обязательной аттестации или сертификации. 2. Карьерная модель «Перепутье» предполагает, что: а) Сотрудник периодически проходит комплексную оценку (аттестацию), по результатам которой принимается решение о дальнейшем карьерном направлении: повышение, горизонтальное перемещение или развитие в рамках текущей роли. б) Сотрудник планомерно поднимается по ступеням иерархии от низшей до высшей должности с последующим резким завершением карьеры. в) Карьера строится путем систематической ротации сотрудника между разными функциональными областями или должностями для получения разнообразного опыта. г) Сотрудник достигает определенного карьерного плато и фокус на сохранении и удержании достигнутой позиции до пенсии.				
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы,	1. Установите соответствие между понятием и его определением. <table border="1" data-bbox="887 1888 1485 2033"> <thead> <tr> <th data-bbox="887 1888 1193 1921">Понятие</th> <th data-bbox="1193 1888 1485 1921">Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="887 1921 1193 2033">1. Акмеограмма</td> <td data-bbox="1193 1921 1485 2033">А) Система показателей, характеризующих</td> </tr> </tbody> </table>	Понятие	Определение	1. Акмеограмма	А) Система показателей, характеризующих
Понятие	Определение					
1. Акмеограмма	А) Система показателей, характеризующих					

	<p>утверждения, факты, понятия и т.д.;</p> <p>список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>		<p>достижение специалистом вершин профессионального мастерства</p>
		<p>2. Критерии акмеологического развития</p>	<p>Б) Индивидуальный план достижения вершин профессионализма, включающий этапы и условия развития</p>
		<p>3. Концепция непрерывного образования</p>	<p>В) Процесс постоянного совершенствования знаний и компетенций в течение всей профессиональной жизни</p>
		<p>2. Установите соответствие между видом карьеры и его характеристикой.</p>	
		<p>Вид карьеры</p>	<p>Характеристика</p>
		<p>А) Вертикальная</p>	<p>1) Расширение профессиональных компетенций без изменения должностного положения</p>
		<p>Б) Горизонтальная</p>	<p>2) Перемещение на более высокую должность в организационной иерархии</p>
		<p>В) Скрытая</p>	<p>3) Рост профессионального влияния и статуса без формального повышения</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>Какие из перечисленных методов относятся к современным технологиям обучения и развития персонала?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А) Традиционные лекции без интерактива</p> <p>Б) Микрообучение (microlearning)</p> <p>В) Наставничество и коучинг</p> <p>Г) Электронные курсы с элементами геймификации</p> <p>Д) Ежегодная аттестация без обратной связи</p>	
		<p>Какие элементы должны включаться в систему управления деловой карьерой в организации?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А) Случайные назначения на должности</p> <p>Б) Программа работы с кадровым резервом</p> <p>В) Индивидуальные планы развития сотрудников</p>	

		<p>Г) Единая для всех модель карьерного роста Д) Регулярная оценка персонала по компетенциям Е) Система наставничества и карьерного консультирования</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>Установите правильную последовательность этапов формирования системы управления профессиональным развитием персонала в организации.</p> <p>Этапы: А) Оценка эффективности обучения и его влияния на бизнес-показатели Б) Определение потребности в обучении на индивидуальном и организационном уровнях В) Реализация учебных программ и мероприятий Г) Анализ стратегических целей компании и определение требуемых компетенций Д) Выбор методов обучения и составление учебных планов</p> <p>Установите правильную последовательность этапов карьеры сотрудника согласно возрастной периодизации.</p> <p>Этапы: А) Этап продвижения Б) Этап сохранения В) Предварительный этап Г) Этап становления Д) Этап завершения</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>В компании планируется масштабная реорганизация с изменением организационной структуры. Какая модель управления карьерой будет наиболее эффективна в этой ситуации?</p> <p>Варианты ответов: А) Модель "Лестница" - последовательное вертикальное продвижение Б) Модель "Перепутье" - регулярная оценка и выбор направления развития В) Модель "Трамплин" - длительная работа на одной позиции с последующим уходом Г) Модель "Змея" - последовательная ротация по смежным должностям</p> <p>Компания "Инновация" стремится создать культуру непрерывного развития и достижения вершин профессионализма. Какой подход к обучению будет наиболее эффективен?</p> <p>Варианты ответов: А) Ежегодное обязательное обучение по стандартным программам</p>

		Б) Разработка индивидуальных акмеограмм для ключевых сотрудников В) Массовые тренинги без учета индивидуальных особенностей Г) Обучение только в случае необходимости закрыть пробелы в знаниях
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	1. Разработайте комплексную программу внедрения акмеологического подхода к развитию персонала в организации.
		2. Разработайте концепцию управления деловой карьерой в организации с учетом современных вызовов (удаленная работа, проектная деятельность, многопоколенческие коллективы).

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной	0-19

области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
--	--

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических

вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же

вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Основным этапом – проведение обсуждения творческого задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуются выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567776> (дата обращения: 03.04.2025).

2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебник для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564381> (дата обращения: 03.04.2025).

3. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536020> (дата обращения: 03.04.2025).

4. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562320> (дата обращения: 03.04.2025).

8.2. Дополнительная литература

5. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебник для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19674-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556886> (дата обращения: 03.04.2025).

6. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебник для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 120 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18481-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566198> (дата обращения: 03.04.2025).

7. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16909-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560991> (дата обращения: 03.04.2025).

8. Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13881-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567714> (дата обращения: 03.04.2025).

9. Носс, И. Н. Психодиагностика : учебник для вузов / И. Н. Носс. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 533 с. — (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-12072-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580157> (дата обращения: 03.04.2025).

10. Методика преподавания: оценка профессиональных компетенций у студентов : учебник для вузов / под редакцией В. Н. Белкиной. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08013-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564780> (дата обращения: 03.04.2025).

11. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебник для вузов / В. А. Толочек. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18474-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564575> (дата обращения: 03.04.2025).

12. Синякова, М. Г. Педагогическая акмеология : учебник для вузов / М. Г. Синякова, Э. Э. Сыманюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06717-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564692> (дата обращения: 03.04.2025).

13. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник для вузов / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10225-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565211> (дата обращения: 03.04.2025).

14. Кашапов, М. М. Профессиональное становление педагога. Психолого-акмеологические основы : учебник для вузов / М. М. Кашапов, Т. В. Огородова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08306-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563662> (дата обращения: 03.04.2025).

15. Либина, Е. В. Психографический тест Либиных. Конструктивный рисунок человека из геометрических форм : учебное пособие / Е. В. Либина, В. В. Либин, А. В. Либин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 339 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-12573-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566403> (дата обращения: 03.04.2025).

16. Психология управления персоналом : учебник для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536223> (дата обращения: 03.04.2025).

17. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учебник / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07400-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562527> (дата обращения: 03.04.2025).

18. Общепсихологический практикум : учебник для вузов / под редакцией В. В. Рубцова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 675 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16743-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560325> (дата обращения: 03.04.2025).

19. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01541-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560407> (дата обращения: 03.04.2025).

20. Психология бизнеса : учебник для вузов / под общей редакцией Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17410-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560037> (дата обращения: 03.04.2025).

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации

8.4. Интернет-ресурсы

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Правовая система «Гарант-Интернет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garweb.ru>.
4. Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultantr.ru>.
5. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
6. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
7. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
8. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях

5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/