

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕН  
Президиумом ученого совета  
ННГУ им. Н.И. Лобачевского  
«30» ноября 2022 г., протокол №13

**Рабочая программа дисциплины  
Управление развитием карьеры**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника  
магистр

Форма обучения  
очная, очно-заочная, заочная

Нижний Новгород  
Год начала подготовки 2023 год

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

*Целью* освоения дисциплины "Управление развитием карьеры" является формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических навыков по методологии, методике управления карьерой в организациях, практической разработке карьерных планов, в соответствии с целями, задачами организации, горизонта планирования, принципам и критериями личной эффективности. Одной из основных задач курса является развитие навыков диагностики потребности в карьерном росте персонала, разработка и внедрение технологий развития процесса в практику.

Успешное освоение дисциплины предполагает наличие знаний по таким дисциплинам, как: стратегический менеджмент и развитие систем менеджмента качества, современные концепции организации и организационного поведения, обеспечение функционирования систем управления персоналом кадровая политика и кадровое планирование в организации. Трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е.

Дисциплина «Управление развитием карьеры» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули) по выбору студента» (Б1.В.ДВ.02.02) на 2 году обучения во 3 семестре для очной и на 2 году обучения для заочной формы и завершается зачетом.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников).

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);	З (ОПК-4) знать подходы к изучению потребности карьерного роста и методы развития персонала организации У (ОПК-4) уметь внедрять методы изучения потребности карьерного роста В (ОПК-4) владеть методами развития персонала организации с использованием приемов карьерного продвижения
умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);	З (ПК 7) знать методы и подходы к разработке карьерных планов персонала; У (ПК 7) уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала на основе карьерного роста В (ПК 7) владеть навыками разработки карьерного плана
умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);	З (ПК-10) знать современные технологии карьерного роста У (ПК-10) уметь применять современные технологии карьерного роста В (ПК-10) владение современными технологиями карьерного роста

### 3. Структура и содержание дисциплины.

В соответствии с учебным планом дисциплина изучается во 3 семестре 2 года обучения. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых:

для очной и очно-заочной формы обучения 19 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, 8 часов занятия лекционного типа, 12 часов занятия практического типа, 1 час КСР, 53 часов составляет самостоятельная работа обучающегося;

для заочной формы (1 курс) обучения 13 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, 4 часа занятия лекционного типа, 8 часов занятия практического типа, 1 час КСР, 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 4 часа контроль.

#### СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ

Раздел 1. Теоретико-методологические основы карьерного развития

Тема 1.1. Карьера: социально-экономическое содержание.

Понятие карьеры. Эволюция представлений о карьере. Классификация типов карьеры. Управление карьерой в теории управления персоналом. Управление карьерой – объективная и субъективная составляющая. Факторы выбора профессии. Гексакон Холланда. Идеальная работа = «Хочу+могу+надо». Типы карьеры: профессиональная, внутриорганизационная.

Тема 1.2. Индивид как субъект управления карьерой

Системный подход в управлении карьерой. Субъекты управления карьерой. Индивид как субъект управления карьерой и инструменты, помогающие при планировании карьеры. Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач. Сильные и слабые стороны. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Цели карьеры и пирамида потребностей А. Маслоу. Теория профессиональных предпочтений Шейна «Якоря карьеры». Опросник MBTI – структура личности.

Тема 1.3. Организация как субъект управления карьерой

Этапы карьеры и стадии профессионального развития. Подходы к построению карьеры: альпинист, коллекционер, иллюзионист, узурпатор, мастер, муравей. Организация как субъект управления карьерой. Задачи управления карьерой в организации.

Раздел 2. Методы диагностики и планирования карьеры

Тема 2.1. Планирование карьеры

Принципы планирования карьеры. Инструменты планирования карьеры: постановка целей, SWOT-анализ - инструмент для оценки карьерных возможностей и подготовки планов развития. Технология составления индивидуальных планов развития.

## Тема 2.2. Управление деловой карьерой менеджера

Стартовые условия для занятия руководящей должности. Личностные характеристики успешного руководителя. Навыки успешного руководителя. Менеджер и лидер: основные различия. Личная эффективность: инструменты, помогающие развитию личной эффективности: навыки тайм-менеджмента, модель решения проблем, делегирование полномочий, ситуационное лидерство, критические точки карьеры менеджера. Гендерные различия при построении карьеры.

## Раздел 3. Управление карьерой в организации

### Тема 3.1.

#### Система управления карьерой в организации

Управление карьерой в организации. Планирование карьерных процессов в организации. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. Система планирования карьеры работника в организации.

### Тема 3.2. Формы управления карьерой в организации

Должностные перемещения работников. Нетрадиционные формы развития в организации. Кадровый резерв и работа с ними. Оценка работ и работников. Методы и системы оценки. Оценка эффективности деятельности сотрудников. Наставничество. Контроль за достижениями и карьерными процессами.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля) форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего, часы			В том числе															Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																	
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Консультации			Всего					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная			
Теоретико-методологические основы карьерного развития	20	20	24	2	2	1	4	4	4							7	7	4	13	13	20
Методы диагностики и планирования карьеры	27	27	24	2	2	1	4	4	2							7	7	4	20	20	20
Управление карьерой в организации	25	25	20	2	2	2	4	4	2							5	5	4	20	20	16
КСР	1	1	1													1	1	1			
Промежуточная аттестация – зачет, контроль (4 часа - заочная)																					
Итого:	72	72	72	6	6	4	12	12	8							19	19	13	53	53	55



Конструирование учебного занятия: разработка диагностических материалов для оценки достигнутых результатов обучения.

#### **4. Образовательные технологии**

Одним из направлений модернизации системы российского образования является совершенствование методов и форм обучения. С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО при проведении практических занятий по дисциплине используются активные и интерактивные формы обучения. Вышеуказанные мероприятия, безусловно, способствуют повышению эффективности учебного процесса. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет не менее 50 процентов аудиторных занятий.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

## **5 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Курс состоит из лекций, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается итоговым зачетом по данной дисциплине. Практические занятия являются аудиторными, проводятся в виде семинаров, дискуссий, кейсов по заранее известным темам. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов управления карьерой.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающихся с определенными разделами курса по рекомендованным материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу в виде презентаций, специализированных информационных обращений (в активной и интерактивной формах).

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование следующих видов деятельности:

- Репродуктивной (тренировочный) – выполнение заданий по образцу с целью закрепления теоретических знаний, формирования умений и навыков (прочтение, просмотр, конспектирование, прослушивание, запоминание; ответы на вопросы для самопроверки; повторение учебного материала, решение типовых задач);
- Реконструктивной (поисково-аналитической и практической) – выполнение заданий с обязательным преобразованием информации (подготовка к аудиторным занятиям и тематическим дискуссиям; подготовка сообщений, докладов и выступлений на семинарских и практических занятиях; подбор литературы; выполнение контрольных работ; составление планов, конспектов, аннотаций; решение ситуационных, практических задач);
- Творческой (научно-исследовательский) – выполнение анализа информации, получение новой информации с целью развития творческого мышления (написание рефератов, докладов; участие в научно-исследовательской работе, выполнение специальных творческих заданий; подготовка проектов и слайдовых презентаций).

Контроль знаний обучающихся включает:

- Текущий контроль по работе на практических занятиях, при этом учитывается степень активности работы каждого обучающегося на практических занятиях.
- Презентация докладов по наиболее актуальным вопросам.
- Текущий контроль успеваемости в виде тестирования по итогам изучения отдельных тем и блоков дисциплины.
- Итоговая оценка выставляется с учетом работы обучающегося на практических занятиях, докладов, результатов тестирования.

**Темы самостоятельных работ**  
(выбирается индивидуально обучающимся)



<b>№</b>	<b>Наименование темы</b>	<b>Форма отчетности</b>
1	Передовые практики управления карьерой	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
2	Оценка вклад управления карьерой в личный рост.	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
	Итого	Отчет о проделанной за семестр работе, состоящий из 2 разделов.

### **Задания для СРС**

Самостоятельная работа обучающихся включает: чтение основной и дополнительной литературы, самостоятельное изучение материала по литературным источникам работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой, поиск необходимой информации через Интернет, конспектирование источников, составление обзора публикаций по теме конспектирование первоисточников и другой учебной литературы, проработку учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе), подготовку к интерактивным занятиям, подготовку к различным формам промежуточной и итоговой аттестации (к текущему тестированию, зачету, подготовку доклада - презентации по выбранной тематике).

### **Вопросы для самостоятельной работы**

1. Стратегия развития системы образования на современном этапе в РФ и за рубежом. Тенденции развития современного образования.
2. Эволюция управленческой мысли.
3. Педагогический менеджмент: концепция, система. Проблемы менеджмента в образовании
4. Закономерности, принципы, функции, менеджмента в образовании
5. Организация деятельности коллектива, методы управления коллективом
6. Функционально-ролевой репертуар менеджера образования
7. Межличностные отношения как основа делового общения в коллективе и их формирование
8. Управление качеством образования. Контроль в педагогическом менеджменте Информационные технологии менеджмента в системе образования
9. Управленческая культура как системное понятие: сущность, структура, тенденции изменения
10. Самоменеджмент как условие профессионального роста

Литература для методического обеспечения самостоятельной работы представлена в разделе основной и дополнительной литературы программы.

### **Вопросы для подготовки к зачету**

1. Понятие профессионализма и управленческой карьеры
2. Карьера в сфере управления и ее этапы

3. Типы карьеры в педагогической деятельности
4. Классификация факторов развития управленческой карьеры
5. Сущность и основные принципы карьерной стратегии
6. Факторы личной и профессиональной самореализации
7. Стимулирование профессионального и должностного развития работника
8. Стратегия самоуправления карьерой
9. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений
10. Роль самоорганизации и самопрезентации в процессе реализации плана карьеры
11. Цели карьерного развития
12. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры
13. Методика планирования карьерного развития персонала управления
14. Этапы карьерного планирования.
15. Структура карьерного плана
16. Оценка эффективности планирования карьеры
17. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры
18. Проектная и исследовательская деятельность при формировании плана служебной карьеры
19. Принципы составления профессионального резюме
20. Профессиональное обучение и углубление профессионального самоопределения
21. Методы преодоления кризиса профессионального становления работника
22. Технологии планирования профессиональной карьеры
23. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования
24. Оценочные подходы профессионально-квалификационного роста
25. Современные методики тестирования профессионально-должностного продвижения
26. Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине**

**6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии, способы и методы формирования компетенций:

Теоретико-методологические основы карьерного развития	31 (ПК5) У1 (ПК5) В1 (ПК5)	Опрос.
Методы диагностики и	31 (ПК26)	Опрос. Отчет по самостоятельной

планирования карьеры	У1 (ПК26) В1 (ПК26)	работе.
Управление карьерой в организации	З1 (ПК27) У1 (ПК27) В1 (ПК27)	Опрос. Решение практических задач. Отчет по самостоятельной работе.

Карта компетенций, в формировании которых участвует дисциплина, см. ниже.  
Полная карта компетенций - см. Аннотация к ФОС.

Карта компетенции

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	
	«не зачтено»	«зачтено»
<b>Знания</b> З (ОПК-4) знать подходы к изучению потребности карьерного роста и методы развития персонала организации З (ПК 26) знать методы и подходы к разработке карьерных планов персонала; З (ПК-10) знать современные технологии карьерного роста	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок либо без них
<b>Умения</b> У (ОПК-4) уметь внедрять методы изучения потребности карьерного роста У (ПК 26) умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала на основе карьерного роста У (ПК-10) уметь применять современные технологии карьерного роста	наличие грубых ошибок при решении стандартных задач	способность решения основных стандартных задач с негрубыми ошибками либо без них
<b>Владения</b> В (ОПК-4) владеть методами развития персонала организации с использованием приемов карьерного продвижения В (ПК 26) владеть навыками разработки карьерного плана В (ПК-10) владение современными технологиями карьерного роста	отсутствие ряда важнейших навыков, предусмотренных данной компетенцией	наличие минимально необходимого множества навыков
Шкала оценок по проценту правильно выполненных заданий	Менее 50 %	Не менее 50 %

## 6.2. Описание шкал оценивания

Преподавателем оцениваются следующие виды учебной работы обучающегося:

1. Посещаемость и результат работы на практических и семинарских занятиях;
2. Результат самостоятельной работы;
3. Результат зачета.

Зачет проводится в форме письменной работы по пройденному материалу. Результаты зачета оцениваются по двухбалльной шкале: «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» соответствует оценке «удовлетворительно» и выше в семибалльной системе

В диплом ставится оценка за промежуточный контроль, которая является результирующей оценкой по учебной дисциплине. Зачтено соответствует оценке хорошо по пяти- или семибалльной шкале.

### Критерии промежуточной аттестации по двухбалльной шкале

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
Зачтено	В целом хорошая подготовка с небольшим количеством заметных погрешностей (не более 5, уровень сформированности компетенций не ниже 50%).
Не зачтено	Большое количество заметных ошибок. Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания (уровень сформированности компетенций ниже 50%).

## 6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций

### Процедура оценивания результатов обучения

В ходе обучения используются следующие методы оценки результатов обучения:

- тестовые задания
- практические задания
- проверка заданий для самостоятельной работы, в том числе в форме собеседования
- презентации
- оценка работы на лекциях и семинарах.

**Тестирование** проводится с использованием компьютерных технологий и устройств, либо без такового. В процессе проведения тестирования преподаватель внимательно следит за тем, чтобы обучающиеся выполняли задания самостоятельно и не мешали друг другу.

Задания с выбором ответа (закрытый тест), задания «заполните пропуск в предложении» (открытый тест) оцениваются в один и два балла соответственно.

Уровень знаний обучающихся определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

### Критерии оценок:

«зачтено» – 100-50% правильных ответов.

«не зачтено» - менее 50% правильных ответов;

### **Практические задания**

Решение практических заданий включает: изучение условий задачи (описанной ситуации) и ответы на поставленные в задании вопросы.

При выполнении данного задания обучающемуся необходимо использовать теоретический материал изучаемой дисциплины и обосновывать с его помощью свой ответ.

Перед ответом на поставленные в задании вопросы, обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с условиями задачи, выявив значимые для нахождения решения обстоятельства.

Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть мотивированными, обоснованными и развернутыми. Ответы: «да», «нет» не допускаются.

#### **Критерии оценки:**

<b>Оценка</b>	<b>Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой</b>
Зачтено	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (решено не более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала

**Самостоятельная работа** обучающихся оценивается на основе проверки образовательных результатов, сформулированных в виде заданий для самостоятельной работы. Ответы на поставленные в вопросы должны быть мотивированными, обоснованными и развернутыми. Ответы: «да», «нет» не допускаются.

<b>Оценка</b>	<b>Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой</b>
Зачтено	Задание выполнено в полном объеме (тема раскрыта), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы. Достоверность полученных результатов не вызывает значимых сомнений.
Не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (не представлены ключевые аспекты), но обучающийся допускает ошибки, нарушена логика. Достоверность полученных результатов вызывает значимые сомнения.

**Работа обучающихся на лекциях и семинарах** оценивается на основе участия в дискуссиях, дебатах и прочих формах аудиторной работы в рамках дисциплины.

**Регламент проведения собеседования:** собеседование проводится в устной форме по определенному перечню вопросов:

#### **Критерии оценки**

<b>Оценка</b>	<b>Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой</b>
Зачтено	ставится в случае, если обучающимся допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, управляет восприятием аудиторией информации
Не зачтено	ставится в случае, если обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом слабо раскрывает содержание основных понятий темы, не управляет восприятием аудиторией информации

### **Регламент проведения и критерии оценки работы над кейсом**

В ходе работы над кейсом важно уметь выделить ключевые положения ситуации, ответить на поставленные вопросы (выполнить поставленные задачи) и обосновать свой ответ, основываясь на теоретическом материале.

<b>Оценка</b>	<b>Уровень подготовленности</b>
Зачтено	Обучающийся демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения или не вызывает их, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Не зачтено	Обучающийся не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

### **6.4. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов обучения**

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- указать возможное влияние факторов на вид и форму модели бизнес-решения т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия

### **Примеры типовых заданий по дисциплине**

## Типовой пример теста по дисциплине

Тесты:

1. Развитие персонала - это:

- а - процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б - процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в - обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

- а - инструктаж;
- б - ротация;
- в - ученичество и наставничество;
- г - лекция;
- д - разбор конкретных ситуаций;
- е - деловые игры;
- ж - самообучение;
- з - видеотренинг

3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько:

- а - инструктаж;
- б - ротация;
- в - ученичество и наставничество;
- г - лекция;
- д - разбор конкретных ситуаций;
- е - деловые игры;
- ж - самообучение;
- з - "сидя рядом с Нелли".

4. Карьера - это:

- а - индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б - повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в - предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а - неструктурированный, непланируемый;
- б - планируемое развитие за пределами работы;
- в - планируемое развитие на работе.

Ответы на тесты:

1. а

2. а, е, з



3. в, д, з

4. а

5. а

Зачет проводится в устной форме и предполагает предварительное выполнение всех элементов промежуточного контроля.

### 6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания разработаны в соответствии с локальными нормативными актами:

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утвержденное приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ЛД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

#### Примерные оценочные средства сформированности компетенций

Индикаторы компетенции	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства
<b>Знания</b> З (ОПК-4) знать подходы к изучению потребности карьерного роста и методы развития персонала организации З (ПК 7) знать методы и подходы к разработке карьерных планов персонала; З (ПК-10) знать современные технологии карьерного роста	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.
	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося
<b>Умения</b> У (ОПК-4) уметь внедрять методы изучения потребности карьерного роста У (ПК 7) умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала на основе карьерного роста У (ПК-10) уметь применять современные технологии карьерного роста	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося

<b>Владения</b> В (ОПК-4) владеть методами развития персонала организации с использованием приемов карьерного продвижения В (ПК 7) владеть навыками разработки карьерного плана В (ПК-10) владение современными технологиями карьерного роста к изучению потребности карьерного роста и методы развития персонала организации	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Основная литература

1. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016.. (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=501180>)
2. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=792722>)

### Дополнительная литература

1. Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография/КибановА.Я., ДураковаИ.Б. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 154 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=518919>)

### Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. HR- порталю Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
2. Официальные сайты предприятий и организаций

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные по помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» программа «Управление персоналом»

Автор:

к.п.н., доцент кафедры университетского  
менеджмента и инноваций в образовании

В.А. Малинин

Рецензент:

Заведующий кафедрой университетского  
менеджмента и инноваций в образовании:  
д.с.н., профессор

А.О. Грудзинский

Программа одобрена на заседании методической комиссии ИЭП (протокол №3 от 26 марта 2020года).