

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Самоменеджмент и личная эффективность

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческим капиталом организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.09 Самоменеджмент и личная эффективность относится к обязательной части образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	ИУК-3.1: Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии. ИУК-3.2: Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе. ИУК-3.3: Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.	ИУК-3.1: Знать: 1) Методы диагностики морально-психологического климата в команде. 2) Типы организационной культуры и методы ее формирования. Уметь: 1) Выявлять причины организационных конфликтов и предупреждать их. 2) Создавать эффективные команды и управлять межличностным взаимодействием в них. Владеть: 1) Навыками профилактики трудовых споров и конфликтов и технологиями разрешения конфликтов. 2) Методами диагностики организационной культуры. 3) Навыками формирования комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры.  ИУК-3.2: Знать: 1) Методы достижения запланированных результатов с улучшением качества и минимизацией используемых ресурсов (финансовых,	Доклад Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>временных, физических, эмоциональных).</p> <p>Уметь:</p> <p>1)Измерять и оценивать начальную (текущую) стадию эффективности команды.</p> <p>2)Адекватно оценивать потенциал и перспективы развития каждого члена команды.</p> <p>Владеть:</p> <p>1)Навыками организации рабочего процесса с целью повышения эффективности использования творческого потенциала членов команды и качества достигаемых результатов.</p> <p>2)инструментами повышения личной эффективности для саморазвития и самореализации.</p> <p>ИУК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Сущность лидерства и поведенческие индикаторы лидера.</p> <p>2) Виды и теории лидерства.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Выделять ключевые характеристики лидерского поведения.</p> <p>2) Использовать лидерский потенциал (собственный и членов команды) для достижения командных целей.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Методами оценки и развития собственного лидерского потенциала.</p> <p>2) Основными приёмами управления лидерским поведением членов команды в рамках организации общекомандной работы.</p>		
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и	ИУК-6.1: Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию	<p>ИУК-6.1:</p> <p>УК-6.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Принципы профессионального развития и</p>	Доклад Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы

<p>способы ее совершенствования на основе самооценки.</p>	<p>профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.</p> <p>ИУК-6.2: Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.</p> <p>ИУК-6.3: Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.</p>	<p>выстраивания траектории карьерного роста.</p> <p>2) Специфические аспекты профессионального становления специалиста по управлению персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Выстраивать траекторию личного профессионального роста и развития карьеры с учетом актуальных тенденций рынка труда.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Методами постановки и достижения целей собственного профессионального развития и карьерного роста.</p> <p>ИУК-6.2:</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Принципы организации профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом;</p> <p>2) Компетенции и профессионально важные качества специалиста по управлению персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Эффективно организовывать свою профессиональную деятельность и оценивать её результаты.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Способами эффективной организации профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом</p> <p>ИУК-6.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Принципы и методы самообразования и развития профессиональных умений и навыков.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Самостоятельно анализировать и адаптировать результаты</p>		
---	---	---	--	--

		научных исследований для саморазвития. Владеть: 1) Методами развития профессионально важных качеств, умений и навыков специалиста по управлению персоналом.		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1 Коммуникативная компетентность в командной работе.	10		4	4	6
Тема 2 Феномен лидерства. Понятия власти и влияния.	8		4	4	4
Тема 3 Эмоциональный интеллект и управление стрессом в групповом взаимодействии.	10		4	4	6
Тема 4 Самоменеджмент в профессиональной деятельности.	8		4	4	4
Тема 5 Самоорганизация и управление личными ресурсами.	10		4	4	6

Тема 6 Принципы постановки целей и планирования.	8		4	4	4
Тема 7 Тайм-менеджмент в управлении личной эффективностью.	8		4	4	4
Тема 8 Управление карьерой.	9		4	4	5
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

### **Содержание разделов и тем дисциплины**

Тема 1. Коммуникативная компетентность в командной работе.

Тема 2. Феномен лидерства. Понятия власти и влияния.

Тема 3. Эмоциональный интеллект и управление стрессом в групповом взаимодействии.

Тема 4. Самоменеджмент в профессиональной деятельности.

Тема 5. Самоорганизация и управление личными ресурсами.

Тема 6. Принципы постановки целей и планирования.

Тема 7. Тайм-менеджмент в управлении личной эффективностью.

Тема 8. Управление карьерой.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

**5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-3:**

1. Этико-психологические особенности работы с командой
2. Наказание и поощрение: этико-психологический аспект.
3. Технологии урегулирования конфликтов в команде.
4. Индивид и группа: проблемы взаимодействия.
5. Основы коммуникативной компетентности.

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Принципы текущего планирования.
2. Способы создания ресурсного состояния.
3. Диагностика индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
4. Методы оценки карьерных компетенций.
5. Современные методы планирования карьеры.
6. Карьерные кризисы.
7. Принципы управления карьерой сотрудников в организации.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Соответствие содержания доклада заявленной теме; 2. Заявленная тема полностью раскрыта; 3. сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу; 4. Логичность и последовательность в изложении материала доклада; 5. Четкость выводов.
не зачтено	1. Содержание доклада не соответствует заявленной теме; 2. Заявленная тема раскрыта недостаточно полно; 3. Использовано ограниченное количество научных источников; 4. Нарушена логичность и последовательность в изложении материала; 5. Выводы нечеткие или отсутствуют.

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Оценка навыка применения техник оценки собственной эффективности (поведенческий и когнитивный аспекты).

2. Определение стилей поведения в конфликте.

Задание: заполните таблицу, поставив оценку от 1 до 5 в каждой ячейке.

1 – максимальное соответствие вашим привычным стратегиям поведения в конфликте

5- минимальное соответствие вашим привычным стратегиям поведения в конфликте

Проведите анализ полученных результатов. Какой вывод можете сделать?

Как бы Вы хотели скорректировать свое типичное поведение в конфликте.

Стиль разрешения конфликта	Наиболее часто использую	Лучше всего владею	Приносит наилучшие результаты	Чувствую себя максимально комфортно при использовании
<b>Соперничество</b> (активное противостояние)				

другой стороне конфликта)				
<b>Уклонение</b> (уход от конфликтной ситуации)				
<b>Приспособление</b> (готовность поступиться своими интересами ради мирного разрешения конфликта)				
<b>Компромисс</b> (решение, основанное на взаимных уступках)				
<b>Сотрудничество</b> (поиск взаимовыгодного решения)				

3. Развитие эмоционального интеллекта во взаимодействии в команде и коллективе.

Задание: Провести самоанализ и поставить оценку своего развития по 10-и балльной шкале четырех параметров эмоционального интеллекта: понимание себя и своих эмоций; понимание эмоций другого человека; способность управлять своими эмоциями; способность управлять эмоциями другого человека. Письменно ответить на вопросы: Что развито в наибольшей степени? Как это проявляется? Как это помогает во взаимодействии с другими людьми? Какие есть зоны развития? Как изменится коммуникация, если приложить усилия к развитию данных зон?

4. Определение своей эффективной роли в команде.

Задание: Пройдите тест Р. Белбина и ответьте письменно на вопросы:

- Оцените, как проявляются роли, которые вы склонны выполнять в команде. Приведите несколько примеров.

- Ответьте, смогли бы Вы подобрать среди ваших одноклассников потенциальных членов команды для выполнения гипотетического проекта, которые заполнили бы все роли, описанные Белбином. Какой состав был бы у этой команды? Почему? От чего зависит репертуар ролей?

#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6:**

1. Оценка навыка постановки целей (Составление Личностной диаграммы).



2. Оценка навыка управления личным временем (составление плана на 1 неделю, используя знания физиологических аспектов функционирования человеческого организма (биоритмы) и методов планирования и управления личным временем.
3. Диагностика индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
4. Опишите уровень своего профессионального мастерства по алгоритму:
  - ☐ я профессионал (мастер, эксперт) в \_\_\_\_\_ что позволяет мне \_\_\_\_\_;
  - ☐ я являюсь специалистом в \_\_\_\_\_;
  - ☐ зона моих профессиональных интересов находится в сфере \_\_\_\_\_

*Пример: я профессионал в области карьерного коучинга среднего управленческого персонала, являюсь специалистом в области развития личностных компетенций. В зоне моих профессиональных интересов находится бизнес-коучинг и работа с командами среднего и высшего управленческого звена.*

#### 5. Моделирование личной карьеры:

1. Разработать и описать бизнес-модель своей карьеры, используя материалы к занятию:
2. Бизнес-модель карьеры\_Т.Кларк\_А.Остервальдер.
3. Внутренние карьерные ресурсы
4. Как составить карьерный план
5. Карьерное видение
6. Описать собственную систему планирования: что из материала лекции «Планирование и тайм-менеджмент» вы можете применить в собственной системе планирования, чтобы повысить ее эффективность?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Практическое задание выполнено в установленный срок; 2. Показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме; 3. Проявлен творческий подход; 4. Проявлено умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие практико-ориентированные выводы
не зачтено	1. Низкая степень самостоятельности в решении; 2. Обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 20 процентов всех заданий

### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

компет							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворитель</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена

	<b>но</b>	дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Лидерство в малых группах
2. Принцип управления коммуникациями
3. Технологии управления стрессом
4. Технологии урегулирования конфликтов
5. Стратегия успешного мобилизационного поведения в группе
6. Рациональное моделирование рабочего пространства
7. Основные функции персонального менеджмента
8. Принципы и технологии самоменеджмента

#### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Методы оценки текущей стадии личной эффективности
2. Теории и системы планирования
3. Методы и инструменты эффективного планирования
4. Методы диагностики индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации
5. Виды карьеры и модели карьерных процессов.
6. Выбор карьеры. Определяющие факторы
7. Технология личного карьерного планирования
8. Стратегии персонального развития: самодиагностика и управление знаниями

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Полный ответ, свидетельствующий о глубоком понимании, осознании теоретических положений с практическим обоснованием проблемы, привлечение дополнительного

Оценка	Критерии оценивания
	материала и примеров
не зачтено	1. незнание понятийного аппарата; 2. незнание методологических основ дисциплины; 3. незнание теории и истории дисциплины; 4. отсутствие умения анализировать учебный материал; 5. отсутствие связи в построении ответа;

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Байдаков А. Н. Личная эффективность менеджера : учебное пособие / Байдаков А. Н., Звягинцева О. С., Исаенко А. П. - Ставрополь : СтГАУ, 2019. - 204 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СтГАУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=753812&idb=0>.
2. Бобина Н. В. Самоменеджмент : учеб. пособие / Бобина Н. В., Каменская Л. А., Столярова И. Ю. - Сочи : СГУ, 2020. - 184 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=755404&idb=0>.
3. Исаченко Игорь Иванович. Основы самоменеджмента : Учебник / Московский государственный университет печати им. Ивана Федорова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 312 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005304-2. - ISBN 978-5-16-104777-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791767&idb=0>.
4. Белова Е. О. Тайм-менеджмент : учебное пособие / Белова Е. О. - Краснодар : КубГТУ, 2019. - 319 с. - Утверждено редакционно-издательским советом ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет» в качестве учебного пособия. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции КубГТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-8333-0895-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=729140&idb=0>.
5. Малышева О. В. Тайм-менеджмент: в обществе, на предприятии и в личной жизни : учебное пособие / Малышева О. В., Зюрина О. А. - Самара : СамГУПС, 2019. - 86 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СамГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=728016&idb=0>.
6. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие. - Уфа : БашГУ, 2020. - 372 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции БашГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7477-5203-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=779778&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Резник Семен Давыдович. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека : Научно-популярная литература / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020.

- 282 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-014138-1. - ISBN 978-5-16-109873-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791620&idb=0>.
2. Гейман О. Б. Тайм-менеджмент. Практикум / Гейман О. Б. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 64 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828381&idb=0>.
3. Тайм-менеджмента нет: Психология дружбы со временем / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2021., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789885&idb=0>.
4. Таймхакинг: Как наука помогает нам делать всё вовремя / Пинк Д. - Москва : Альпина Паблишер, 2018., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789860&idb=0>.
5. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие : монография / Андреева И. Н. - Новополюцк : ПГУ, 2020. - 356 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ПГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-985-531-717-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=751939&idb=0>.
6. Кроль Леонид Маркович. Эмоциональный интеллект лидера : Научно-популярная литература / Институт групповой и семейной психологии и психотерапии. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2019. - 220 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-96142-836-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630393&idb=0>.
7. Гид HBR. Как управлять своей карьерой. - Москва : Альпина Паблишер, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789830&idb=0>.
8. Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры / Тим Кларк в сотрудничестве с Александром Остервальдером и Ивом Пинье / Кларк Т., Остервальдер А., Пинье И. - Москва : Альпина Паблишер, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789856&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
2. научная электронная библиотека [znanium.com](http://znanium.com)
3. Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
4. Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
5. Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
6. Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
7. Журнал об управлении персоналом «HRMagazine» - <http://www.hrm.ua>
8. Журнал «Кадры предприятия» - <http://www.dis.ru/kp/>
9. Журнал об управлении персоналом «HR-Journal» - <http://www.hr-journal.ru>
10. Журнал об управлении персоналом «Проблемы теории и практики управления» <http://www.ptpu.ru>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Михайлова Вероника Валерьевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.