

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

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Личностное развитие и карьерное проектирование персонала

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Личностное развитие и карьерное проектирование персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	ИПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты	ИПК-3.1: Знать современную систему управления персоналом Уметь выстраивать администрирование работы с персоналом Владеть современными научными разработками и эффективной практикой управления ИПК-3.2: Знать мероприятия по управлению персоналом Уметь организовать и провести мероприятия по управлению персоналом Владеть содержанием нормативных документов ИПК-3.3: Знать основы мониторинга выполнения задач по управлению персоналом Уметь проводить мониторинг выполнения задач по управлению персоналом Владеть навыками проведения мониторинга выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты	Доклад-презентация	Зачёт: Контрольные вопросы

ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала	ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала ИПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации	ИПК-9.1: Знать принципы обучения и развития персонала в организации Уметь применять принципы обучения и развития персонала в организации Владеть навыками обучения и развития персонала в организации ИПК-9.2: Знать основы анализа организационной практики Уметь анализировать ситуацию в организации Владеть анализом организационной практики в организации ИПК-9.3: Знать основы планирования в организации Уметь разрабатывать планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации Владеть навыками составления планов по управлению персонала	Доклад-презентация Кейс-задание	Зачёт: Контрольные вопросы
--	--	---	------------------------------------	-------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

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				
	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	
Тема 1. Развитие персонала организации как направление кадровой политики	12	13.5	1	0.5	2	1	3	1.5	9	12	
Тема 2. Должностное развитие персонала организации	13	12.5	1	0.5	2	1	3	1.5	10	11	
Тема 3.Обучение как ключевое направление развития персонала	14	12.5	1	0.5	2	1	3	1.5	11	11	
Тема 4. Организация процесса обучения персонала	12	10.5	1	0.5	2	1	3	1.5	9	9	
Тема 5. Методы обучения персонала	10	9.5	1	0.5	2	2	3	2.5	7	7	
Тема 6. Управление системой знаний персонала в организации	10	8.5	1	1.5	2	2	3	3.5	7	5	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Специфические методы исследования в менеджменте

Область применения специфических методов исследования. Классификация методов. Методы социологических исследований: сущность метода, область применения в менеджменте, виды, требования к организации и проведению. Тестирование: сущность метода, область применения в менеджменте, требования к организации и проведению. Методы экспертных оценок (метод мозгового штурма, метод Дельфи, метод «суда», метод «сценариев», метод SMART анализа, метод Исикавы, метод Парето и пр.): сущность методов, виды, требования к организации и проведению.

Тема 2. Эффективность исследовательской деятельности менеджера

Факторы, характеризующие исследовательский потенциал управления: факторы методологической готовности, факторы наличия и структуры ресурсов и факторы организационных возможностей. Социальная и экономическая эффективность исследования систем управления. Соблюдение принципов построения исследования как условие его эффективности: принцип объективности, системности, последовательности, целеустремленности, свободы мышления, и пр. Принципы работы с исследовательскими фактами. Принципы организации процедуры оценивания результатов исследования.

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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:
Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Системы корпоративного обучения и развития персонала, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5320>.

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-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

ТЕМА 1. Психология командной работы.

Основные виды рабочих команд. Команда и рабочий коллектив. Команда как особая социальная группа. Понятие команды. Виды команд.

ТЕМА 2. Принципы организации командного взаимодействия. Выбор стратегии реагирования в командной работе. Командные роли и стратегии. Оценка ситуации, выбор стратегии реагирования.

ТЕМА 3. Особенности взаимодействия в команде. Партнерское взаимодействие участников команды. Командная и индивидуальная ответственность. Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на стратегию поведения в командной работе.

ТЕМА 4. Работа с конфликтами в команде: теория и практика. Профилактика деструктивных явлений в командной работе. Традиции работы с конфликтами в психологической практике. Современные тенденции и технологии работы с личностью в трудных ситуациях социального взаимодействия.

ТЕМА 5. Управление конфликтами в рабочих коллективах. Конструктивное разрешение внутрикомандного конфликта. Профилактика деструктивного лидерства. Посредничество в разрешении конфликта. Профилактика организационных конфликтов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	доклад подготовлен и сопровождается мультимедийной презентацией
не зачтено	доклад неподготовлен или отсутствует мультимедийная презентация

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

Примеры практического задания:

Определение необходимости построения команды

Выполните следующее:

1. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
2. Попробуйте оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).

Творческие задания

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?
2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:
 - вы – новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;
 - вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.
3. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	предложено решение кейса с аргументацией выбора
не зачтено	кейс не решен

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<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 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	превосходно	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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	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 ПК-3

1. История возникновения терминов «Команда», «Командообразование», их развитие и современная трактовка.
2. Теория создания команд, этапы развития и изменение эффективности командной работы.
3. Распределение ролей в команде, внутригрупповые роли и их характеристика.
4. Диагностика жизнеспособности команды, показатели и их характеристика.
5. Организация работы в команде. Планирование
6. Зарубежный опыт развития команд, примеры.
7. Коллективные формы организации труда в России, примеры становления и современное применение.
8. Сплоченность команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды.
9. Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчиненным.
10. Управление психологическим климатом в команде.
11. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в команде.
12. Меры по регулированию морально-психологического климата в коллективе команды.
13. Типы команд по уровням развития, характеристика.

14. Типы управления командой: классический и психологический подходы, характеристика, примеры.
15. Цель командообразования - улучшение корпоративной культуры организации
16. Цель командообразования – развитие человеческих ресурсов.
17. Цель командообразования – выявление неформального лидера в коллективе.
18. Цель командообразования - максимально эффективное использование персонала.
19. Определение методов формирования команды, примеры.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9

20. Влияние личного стиля на командные процессы.
21. Организационная культура – составляющая командного менеджмента.
22. Построение межкомандных взаимоотношений.
23. Три уровня реализации процесса формирования команд.
24. Теории лидерства, тип лидера команды, примеры.
25. Причины распада команды, анализ распада команды.
26. Управление поведением в команде и организации
27. Управление стрессом, факторы, влияющие на поведение в стрессовых ситуациях, примеры.
28. Управление изменениями в командной работе, примеры.
29. Роль имиджа в командной работе.
30. Совершенствование корпоративной культуры путем создания эффективной рабочей команды

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	вопрос полный и аргументированный
не зачтено	вопрос не раскрыт либо раскрыт неправильно

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

Основная литература:

1. Хасанова Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Хасанова Г. Б. - Казань : КНИТУ, 2018. - 240 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Экономика и

менеджмент. - ISBN 978-5-7882-2364-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825965&idb=0>.

2. Петров Алексей Яковлевич. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : Учебник для вузов / Петров А. Я. - Москва : Юрайт, 2020. - 317 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10444-8 : 769.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=568891&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Брюхова О. Ю. Развитие персонала: курс лекций / Брюхова О. Ю. - Екатеринбург, 2023. - 176 с. - Книга из коллекции - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=887280&idb=0>.

2. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие. - Иркутск : ИрГУПС, 2019. - 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИрГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733508&idb=0>.

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

1. [www. hr-portal. ru](http://www.hr-portal.ru)
2. [www. hr100.ru](http://www.hr100.ru)
3. [www. hrm. ru](http://www.hrm.ru)
4. [http://www. knigafund. ru](http://www.knigafund.ru)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: мультимедийный проектор, демонстрационный экран

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): Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент
Аблязова Наталья Олеговна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.