

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт международных отношений и мировой истории

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

HR в политической сфере

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

41.03.04 - Политология

Направленность образовательной программы
Политические отношения, процессы и институты

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.12 HR в политической сфере 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
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы УК-3.2: УК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении	УК-3.1: Знать: принципы использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективного взаимодействия с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. Уметь: использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективного взаимодействия с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. Владеть: этическими нормами и правилами поведения в межличностном профессиональном общении УК-3.2: Знать: принципы использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективного взаимодействия с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и	Задания	Зачёт: Задания

		<p>презентации результатов работы.</p> <p>Уметь: использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективного взаимодействия с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.</p> <p>Владеть: этическими нормами и правилами поведения в межличностном профессиональном общении</p>		
<p>ПК-2: Способен участвовать в проведении политических и избирательных кампаний и использовать знания о других видах политической мобилизации</p>	<p>ПК-2.1: ПК-2.1. Проводит планирование политических и избирательных кампаний</p> <p>ПК-2.2: ПК-2.2. Рассчитывает качественные и количественные показатели, характеризующие эффективность политических и избирательных кампаний</p> <p>ПК-2.3: ПК-2.3. Понимает основные принципы политической мобилизации.</p>	<p>ПК-2.1:</p> <p>Знать: основные принципы политической мобилизации.</p> <p>Уметь: рассчитывать качественные и количественные показатели, характеризующие эффективность политических и избирательных кампаний.</p> <p>Владеть: навыками планирования политических и избирательных кампаний.</p> <p>ПК-2.2:</p> <p>Знать: основные принципы политической мобилизации.</p> <p>Уметь: рассчитывать качественные и количественные показатели, характеризующие эффективность политических и избирательных кампаний.</p> <p>Владеть: навыками планирования политических и избирательных кампаний.</p> <p>ПК-2.3:</p> <p>Знать: основные принципы политической мобилизации.</p> <p>Уметь: рассчитывать качественные и количественные показатели, характеризующие эффективность политических и избирательных кампаний.</p> <p>Владеть: навыками</p>	Задания	<p>Зачёт:</p> <p>Задания</p>

		планирования политических и избирательных кампаний.		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	12
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12
- КСР	1
самостоятельная работа	47
Промежуточная аттестация	0
	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	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Введение в дисциплине «HR в политике»	12	2	2	4	8
Тема 2. Компетентностный подход	12	2	2	4	8
Тема 3. Формирование профиля должности	12	2	2	4	8
Тема 4. Технологии оценки компетенций	12	2	2	4	8
Тема 5. Ассесмент-центр и его инструменты	12	2	2	4	8
Тема 6. Адаптивный менеджмент в организациях	11	2	2	4	7
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	12	12	25	47

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Введение в дисциплине «HR в политике»

Сущность и концептуальные основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами». Объект, предмет, цели, задачи, функции, категориально-понятийный аппарат «HR в политике». История развития науки об управлении человеческими ресурсами: зарубежные и отечественная традиции

Тема 2. Компетентностный подход

История возникновения компетентностного подхода. Понятие «компетенции» и «компетентности» сотрудника. Взаимосвязь понятия «компетенция» и поведенческого стиля, намерения, эффективности работы человека. Современные требования к компетенциям. Виды описания компетенций. Шкалы оценивания компетенций.

Тема 3. Формирование профиля должности

Понятие профиля должности. Определение стратегий развития организации в целом и человеческих ресурсов в её рамках. Матрица компетенций на разных этапах жизненного цикла организации.

Структура профиля компетенций. Формирование комиссии по составлению профиля должности и основные этапы её работы. Основные правила составления профиля должности

Тема 4. Технологии оценки компетенций.

Структура и закономерности оценочного интервью. CASE-интервью и Ситуационное интервью.

Специфика проективных вопросов и проективного интервью. Метод «Три плюса/три минуса». Метод провокации. Технология оценки достоверности информации

Тема 5. Ассесмент-центр и его инструменты.

Сущность методики «АЦ». Основные требования к оценщикам по технологии «АЦ». Основные методики оценки компетенций по стратегии «АЦ». Основные этапы проведения «АЦ»: наблюдение за поведением, описание поведения, классификация единиц поведения относительно индикаторов компетенций, оценка компетенций, обратная связь

Тема 6. Адаптивный менеджмент в организациях

Понятие и правила адаптивного менеджмента сотрудников в политических организациях. Особенности управления сотрудниками в зависимости от метапрограмм. Анализ ведущего мотиватора как база эффективного управления. Специфика управления сотрудниками в зависимости от преобладающей метапрограммы «процесс-результат». Новейшие методы оценки персонала в политических организациях.

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:

- электронный курс "HR в политической сфере" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4905>).

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 - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Что такое метапрограммы и как их можно анализировать?

2. Критерии оценки достоверности информации интервьюируемого.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

1. Как правильно задавать проективные вопросы?
2. Критерии оценки достоверности информации интервьюируемого

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	дан верный ответ на вопрос
не зачтено	дан неверный ответ на вопрос

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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнен	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами		ы все задания в полном объеме	
<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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован 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 - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Что такое метапрограммы и как их можно анализировать?
2. Специфика проективного интервью.
3. Как правильно задавать проективные вопросы?
4. Критерии оценки достоверности информации интервьюируемого.
5. Ловушки оценочных процедур и способы их избежать.
6. Новейшие методы оценки персонала.

7. Адаптивный менеджмент.
8. Ассесмент-центр и психодиагностика сотрудников.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Что такое метапрограммы и как их можно анализировать?
2. Специфика проективного интервью.
3. Как правильно задавать проективные вопросы?
4. Критерии оценки достоверности информации интервьюируемого.
5. Ловушки оценочных процедур и способы их избежать.
6. Новейшие методы оценки персонала.
7. Адаптивный менеджмент.
8. Ассесмент-центр и психодиагностика сотрудников.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	дан верный ответ на вопрос
не зачтено	дан неверный ответ на вопрос

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

Основная литература:

1. Сафонова Л.А. HR-менеджмент : учебное пособие / Сафонова Л.А.; Смоловик Г.Н. - Москва : СибГУТИ, 2021. - 115 с., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838576&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Основы HR-менеджмента: теория и практика : учебно-методическое пособие / Солдатенко К. В., Караваева Д. В., Сулова Т. И., Моисеева Д. М., Чернецова В. Д., Музыка А. А., Мальцева М. А., Видершпан П. Н., Ларионова А. В., Артеменко А. В., Орлова В. В., Чернецова В. Д., Музыка А. А., Мальцева М. А. - Москва : ТУСУР, 2018. - 83 с. - Книга из коллекции ТУСУР - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=861805&idb=0>.

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

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ. Демонстрационное оборудование для презентаций на аудиторных занятиях.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с

возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 41.03.04 - Политология.

Автор(ы): Орлинская Ольга Михайловна, кандидат политических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Фортунатов Антон Николаевич, доктор философских наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 29.11.2023, протокол № 15.