

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Обучение и развитие персонала

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.15 Обучение и развитие 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-10: Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд	ПК-10.2: Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников.	<p>ПК-10.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологические принципы разработки психолого-педагогических программ развития социально-значимых качеств сотрудников;</p> <p>2) принципы оценки результативности психолого-педагогических программ развития социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) организовывать и проводить мероприятия по развитию социально-значимых качеств сотрудников;</p> <p>2) оценивать эффективность мероприятий по развитию социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами и методами развития социально-значимых качеств сотрудников;</p> <p>2) принципами и методами оценки результативности развития социально-значимых качеств сотрудников.</p>	Контрольная работа	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

<p>ПК-4: Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами</p>	<p>ПК-4.1: Понимает теоретические основы, принципы и правила повышения квалификации, профессионального развития и построения карьеры.</p> <p>ПК-4.2: Использует соответствующие методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала, определения потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе.</p> <p>ПК-4.3: Решает проблемы развития кадров, разрабатывает программы обучения персонала и построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.</p>	<p>ПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) теоретические основы обучения и развития персонала;</li> <li>2) принципы и формы профессионального развития и построения карьеры;</li> <li>3) принципы и способы повышения квалификации и кадрового обучения.</li> </ol> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать теорию и практику обучения и развития персонала;</li> <li>2) применять на практике теоретические основы обучения и развития персонала;</li> <li>3) руководствоваться в работе с персоналом правилами повышения квалификации.</li> </ol> <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципами анализа теории обучения и развития персонала;</li> <li>2) принципами профессионального развития и построения карьеры.</li> </ol> <p>ПК-4.2:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципы и методы оценки трудового потенциала, способностей и возможностей обучения работников;</li> <li>2) принципы и методы оценки потребности организации в развитии персонала;</li> <li>3) методы оценки ресурсов и возможностей повышения квалификации персонала.</li> </ol> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать потребности работников в обучении и развитии;</li> <li>2) анализировать потребности организации в повышении квалификации персонала;</li> <li>3) анализировать возможности организации в</li> </ol>	<p>Контрольная работа</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>
--	---	---	---------------------------	---

		<p>обучении и развитии персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала;</p> <p>2) методами оценки потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе.</p> <p>ПК-4.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы анализа проблем обучения и развития персонала;</p> <p>2) принципы и методы разработки программ обучения персонала;</p> <p>3) принципы и методы разработки программ построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать проблемы развития кадров;</p> <p>2) разрабатывать программы обучения персонала;</p> <p>3) разрабатывать программы построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами обучения и развития персонала;</p> <p>2) методами разработки программ обучения персонала;</p> <p>3) методами профориентации и построения карьеры.</p>		
<p>ПК-9: Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий</p>	<p>ПК-9.1: Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий</p> <p>ПК-9.2: Понимает границы применимости психолого-педагогических</p>	<p>ПК-9.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы профессионального развития персонала;</p> <p>2) виды, формы и методы развития персонала.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять на практике теоретические принципы</p>	<p>Контрольная работа</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

	<p>образовательных технологий с точки зрения развития профессиональных навыков и компетенций персонала.</p> <p>ПК-9.3: Разрабатывает психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы.</p>	<p>профессионального развития персонала;</p> <p>2) применять на практике виды, формы и методы развития персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами профессионального развития персонала;</p> <p>2) методами развития персонала.</p> <p>ПК-9.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) психолого-педагогические образовательные технологии;</p> <p>2) методологические принципы разработки и применения психолого-педагогических образовательных технологий.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять психолого-педагогические образовательные технологии;</p> <p>2) разрабатывать психолого-педагогические образовательные технологии.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) психолого-педагогическими образовательными технологиями;</p> <p>2) принципами разработки психолого-педагогических образовательных технологий.</p> <p>ПК-9.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологические принципы разработки психолого-педагогических программ развития навыков эффективной работы и профессионального развития;</p> <p>2) принципы оценки результативности психолого-педагогических программ профессионального развития.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать психолого-педагогические программы профессионального развития сотрудников;</p>		
--	---	--	--	--

		<p>2) оценивать результативность психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами и способами разработки психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников;</p> <p>2) методами и способами оценки результативности психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников.</p>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</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>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>38</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание 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/ лабора торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Обучение и развитие персонала как основа успешной работы организации	4		2	2	2

Тема 2. Компетентностный подход как основа обучения и развития персонала	4		2	2	2
Тема 3. Система обучения и развития персонала в организации	4		2	2	2
Тема 4. Выявление потребности в обучении	4		2	2	2
Тема 5. Планирование обучения персонала и бюджет	5		2	2	3
Тема 6. Психолого-педагогические основы обучения и развития персонала	5		2	2	3
Тема 7. Разработка программ обучения и развития	5		2	2	3
Тема 8. Психолого-педагогические методы и технологии обучения и развития	7		4	4	3
Тема 9. Тренинг как метод обучения и развития	5		2	2	3
Тема 10. Наставничество в системе обучения и развития	5		2	2	3
Тема 11. Развитие социальных навыков	7		4	4	3
Тема 12. Развитие навыков самообразования	5		2	2	3
Тема 13. Сопровождение процесса обучения и развития	5		2	2	3
Тема 14. Оценка эффективности обучения	5		2	2	3
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	0	32	34	38

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

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

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение контрольной работы в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение контрольной работы соответствующего профиля. Контрольная работа проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Требования к контрольной работе:

1. Контрольная работа должна быть написана по предложенной теме. В ней студент, выполняя определённые задания, должен продемонстрировать свои знания, умения и владения по разработке программы обучения и развития персонала.
2. Контрольная работа должна быть выполнена самостоятельно, но под контролем преподавателя. Структура работы и содержание определяется её темой и заданиями, которые даны студенту. Темы и задания определяются преподавателем.
3. Контрольная работа должна содержать разработку программы обучения и развития персонала. Для решения этих задач нужно выполнить задания в соответствии с алгоритмом, используя необходимые методы и технологии. Контрольная работа должна продемонстрировать знания общих вопросов обучения и развития персонала, организацию данной работы, экономическое обоснование, подбор соответствующих методов, пошаговое планирование, контроль и оценку эффективности. Цели, задачи, задания и требования к их выполнению определяются преподавателем и обсуждаются со студентом до начала выполнения контрольной работы.
4. В контрольной работе должна быть чётко прописана задача, пути её решения, задания и этапы их выполнения, методы и технологии, результаты работы. В контрольной работе должны быть представлены авторская позиция студента, продемонстрированы его умения и навыки.
5. Контрольная работа должна включать разделы: введение, основной текст, заключение. Во введении обозначается цель работы, задачи, контингент, для которого разрабатывается программа обучения, а также основные этапы практической работы по обучению и развитию персонала. В основном тексте для конкретной организации в виде гипотетических схем описывается следующее:
  - а) проблема, которая требует обучения и развития персонала, повышение квалификации;
  - б) планирование обучения и развития персонала;
  - в) программа обучения и развития персонала с обоснованием тех или иных пунктов содержания;
  - г) смета расходов по программе обучения и развития персонала;
  - д) методы и технологии обучения и развития персонала;
  - е) возможные проблемы в реализации программы обучения и развития персонала, а также пути их решения;
  - ж) критерии оценки эффективности результатов обучения и развития персонала.В заключении подводятся итоги работы, делаются выводы о необходимости программы обучения и развития персонала и её практической реализуемости.
6. Контрольная работа должна быть написана в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.
7. Список литературы в конце контрольной работы должен включать источники, на которые были ссылки в тексте. Оформление списка литературы должно быть в соответствии с современными правилами библиографии.
8. В тексте контрольной работы, при упоминании авторов тех или иных работ, идей или методов, должны быть ссылки на соответствующие литературные источники. Ссылки в тексте должны быть оформлены в соответствии с современными правилами цитирования.
9. Объём контрольной работы должен быть не менее 15 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
10. Контрольная работа в окончательном виде должна быть представлена на проверку строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае она считается не выполненной. Оценка за контрольную работу зависит от её содержания, продемонстрированных умений и навыков, допущенных ошибок и недочётов. Оценка за контрольную работу может быть учтена



на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

## **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 - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-10**

Требования к контрольным работам изложены в разделе 4.

#### **Темы контрольных работ**

1. Обучение и развитие коммуникативных компетенций
2. Обучение и развитие лидерских качеств
3. Обучение и развитие компетенций командной работы
4. Обучение и развитие эмоционального интеллекта
5. Обучение и развитие педагогических навыков и навыков наставничества

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-4**

Требования к контрольным работам изложены в разделе 4.

#### **Темы контрольных работ**

1. Обучение и развитие навыков продаж
2. Обучение и развитие предпринимательских навыков
3. Обучение и развитие управленческих навыков
4. Обучение и развитие технических навыков
5. Обучение и развитие IT-навыков

#### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-9**

Требования к контрольным работам изложены в разделе 4.

### Темы контрольных работ

1. Обучение и развитие навыков саморегуляции состояний
2. Обучение и развитие навыков самообразования и самоорганизации деятельности
3. Обучение и развитие навыков креативности и творчества
4. Обучение и развитие навыков клиентоориентированности

### Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объёме без недочётов. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Выполнены все задания, в полном объёме, без недочётов. Решены все основные задачи без ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач.
очень хорошо	Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые – с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
хорошо	Выполнены все задания, в полном объёме, но с существенными недочётами. Решены все основные задачи, но некоторые – с ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
удовлетворительно	Выполнены все задания, но не в полном объёме. Допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач.
неудовлетворительно	Выполнены только отдельные задания. Имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.
плохо	Большинство заданий не выполнено. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие

Оценка	Критерии оценивания
	навыков вследствие отказа от выполнения заданий

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

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора 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 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	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

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

**Оценочное средство - Контрольные вопросы**

*Экзамен*

**Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продemonстрированы навыки и владения при решении нестандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
отлично	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продemonстрированы навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
очень хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продemonстрированы все основные умения.

Оценка	Критерии оценивания
	Решены все основные задачи, но с недочётами. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но с недочётами.
хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью, но с недочётами. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые с недочётами.
удовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены не полностью. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме. Имеется минимальный набор навыков и владений для решения стандартных задач, но они демонстрируются с недочётами.
неудовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.
плохо	Вопросы к экзамену не изучены, либо невозможно оценить компетенции вследствие отказа от ответа.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-10 (Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд)**

### **Вопросы к экзамену**

1. Социально-психологические факторы обучения и развития
2. Социальная компетентность в современных организациях
3. Развитие социальных навыков
4. Тренинг как метод развития социальных навыков
5. Наставничество в системе обучения и развития
6. Развитие навыков самообразования
7. Социально-психологическое сопровождение обучения и развития персонала.
8. Мотивация персонала в системе обучения и развития.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-4 (Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами)**

### **Вопросы к экзамену**

1. Обучение и развитие персонала как основа успешной работы организации
2. Компетентностный подход как основа обучения и развития персонала
3. Цели и задачи развития и обучения персонала.
4. Классификации и характеристики форм обучения и развития персонала организации.
5. Система обучения и развития персонала в организации. Требования к системе обучения.
6. Основные направления работы при организации обучения персонала.
7. Построение системы обучения.
8. Внутрифирменное обучение персонала. Корпоративные университеты.
9. Выявление потребности в обучении. Деловая оценка персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
10. Формы интервью с руководителем для определения потребности в обучении и по оценке эффективности обучения сотрудников подразделения.
11. Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.
12. Методы оценки потребности в обучении.
13. Планирование обучения персонала
14. Затраты на обучение и развитие персонала.
15. Административное сопровождение процесса обучения
16. Перенос приобретённых знаний и навыков в рабочие условия.
17. Типичные ошибки обучения. Ошибки при определении содержания учебных программ.
18. Управление кадровым резервом в организации.
19. Управление талантами.
20. Обучающая и развивающая работа с кадровым резервом организации.
21. Особенности обучения руководителей.
22. Принципы оценки качества обучения персонала.
23. Оценка эффективности обучения. Критерии оценки эффективности

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-9 (Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий)**

### **Вопросы к экзамену**

1. Психолого-педагогические основы обучения и развития персонала
2. Способы снижения сопротивления обучению и повышения успешности учебного процесса.
3. Разработка программ обучения и развития
4. Психологические методы и технологии обучения и развития
5. Педагогические методы и технологии обучения и развития
6. Традиционные методы обучения
7. Методы активного обучения.
8. Методы обучения на рабочем месте.
9. Условия эффективного обучения.

### **Оценочное средство - Тест**

#### **Экзамен**

#### **Критерии оценивания (Тест - Экзамен)**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

**Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-10 (Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд)**

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

## **Примеры тестовых заданий**

### **1. Обучение требуется в следующих случаях...**

- а) когда человек приходит в организацию;
- б) когда его назначают на новую должность или поручают новую работу;
- в) когда у человека не хватает определённых знаний или не сформированы нужные умения для эффективного выполнения своей работы;
- г) когда он демонстрирует низкую мотивацию.

### **2. Деловые игры как метод обучения персонала вне рабочего места представляют собой ...**

- а) наиболее простой вид обучения, для которого не требуется ни инструктор, ни специальное помещение, ни определённое время;
- б) моделирование процессов, происходящих на конкурирующих предприятиях;
- в) обучение поведению в различных производственных ситуациях, при определённом ролевом взаимодействии;
- г) метод развития управленческих навыков.

### **3. Когда речь идёт о посттренинге, то имеется в виду ...**

- а) время, когда персонал не нуждается в обучении;
- б) ещё один тренинг после уже проведённого тренинга;
- в) система мероприятий по поддержанию положительных тренинговых эффектов;
- г) анализ результатов тренинга.

**Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-4**  
(Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами)

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут



быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

### **Примеры тестовых заданий**

#### **1. Источниками формирования кадрового резерва являются...**

- а) кандидаты, прошедшие специальный отбор в организации;
- б) руководящие работники организации;
- в) главные и ведущие специалисты;
- г) молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку.

#### **2. К способам снижения сопротивления обучению и повышения успешности учебного процесса относится...**

- а) демонстрация позитивных последствий, выгод применения в работе сотрудником новых знаний и умений;
- б) создание благоприятных условий для обучения;
- в) демонстрация авторитарного стиля общения;
- г) использование активных методов обучения.

#### **3. Потребность в профессиональном развитии персонала вызывается необходимостью...**

- а) преодоления дезадаптации к изменениям во внешней среде;
- б) внедрения инноваций, технического и технологического переоснащения;
- в) оптимизацией качественного и количественного состава персонала в связи с кризисом в организации;
- г) изменения стратегии организации и последующими преобразованиями в структуре и деятельности.

#### **Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-9**

(Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий)

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

## Примеры тестовых заданий

### 1. С позиций интересов работника, аудит обучения и развития осуществляется с целью:

- а) развития компетентности работника;
- б) повышения оплаты труда;
- в) продвижения по карьерной лестнице;
- г) перехода в другую организацию.

### 2. Методы выявления потребности сотрудников в их обучении ...

- а) бланковые формы: опросники, анкеты, заявки от руководителей;
- б) психологические тесты;
- в) собеседования;
- в) наблюдение на рабочем месте.

### 3. К методам обучения персонала на рабочем месте относятся...

- а) наставничество;
- б) деловые игры;
- в) семинарские занятия;
- г) самостоятельное обучение.

## Оценочное средство - Задания

### Экзамен

### Критерии оценивания (Задания - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задания выполнены полностью. Качество работы значительно выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Выражено творческое мышление и способность мыслить нестандартно. Умения и владения на высоком уровне.
отлично	Задания выполнены полностью. Качество работы выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Умения и владения на высоком уровне.
очень хорошо	Задания выполнены полностью, но с недочётами. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний выше среднего.

Оценка	Критерии оценивания
	Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
хорошо	Задания выполнены полностью, но с небольшими ошибками. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний средний. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
удовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний ниже среднего. Слабо выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на уровне ниже среднего.
неудовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы значительно ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.
плохо	Задания не выполнены, или имел место отказ от их выполнения

**Типовые задания (Задания - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-10**  
(Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд)

**Инструкция:** В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

### Задания

1. Предложите программу развития управленческих навыков в системе кадрового резерва. Какие методы Вы предложили бы использовать в этих целях?

2. Сформулируйте рекомендации для руководства завода по развитию системы наставничества. Аргументируйте свои предложения доводами экономической эффективности.
3. Предложите вариант тренинга по развитию командных навыков. Что является целевыми показателями в этой программе обучения? Как оценить успешность достижения целей тренинга?

**Типовые задания (Задания - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-4**  
(Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами)

**Инструкция:** В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

### **Задания**

1. Как бы Вы оценили эффективность обучения персонала? Предложите критерии и порядок оценки результата.
2. Некоторые работники организации не стремятся к развитию новых компетенций и обучению в корпоративном университете. Руководитель Вам поручил разработать систему мотивации. Сформулируйте общие принципы и первоочередные действия.
3. Что важно учитывать при планировании учебных занятий профессионального обучения? Сформулируйте ключевые принципы и практические рекомендации.

**Типовые задания (Задания - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-9**  
(Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий)

**Инструкция:** В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или

логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

## **Задания**

1. Предложите для персонала отеля программу тренинга по обслуживанию клиентов. Какие специальные упражнения, с вашей точки зрения наиболее важны?
2. Какие методы обучения Вы считаете наиболее эффективными для развития ИТ-навыков? Обоснуйте. Предложите общий план развития таких навыков.
3. Что организация может сделать для развития навыков саморегуляции у своих сотрудников? Сформулируйте практические рекомендации.

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

Основная литература:

1. Минева Оксана Карловна. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 160 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-011743-0. - ISBN 978-5-16-104134-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=619384&idb=0>.
2. Технологии управления развитием персонала: учебник / Белкова Е.А., Грицай А.О., Карпов А.В. и др.; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. - Москва : Проспект, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=648164&idb=0>.
3. Полевая Марина Владимировна. Технологии обучения и развития персонала в организации : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 273 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016387-1. - ISBN 978-5-16-108720-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791439&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Киященко Т. А. Техника управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Киященко Т. А. - Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. - 102 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-88814-878-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=745496&idb=0>.
2. 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=745496&idb=0>.

lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825965&idb=0.

3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 160 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-011743-0. - ISBN 978-5-16-104134-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833916&idb=0>.
4. 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>.
5. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. - Москва : Юрайт, 2023. - 370 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8176-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843895&idb=0>.
6. Чуланова Оксана Леонидовна. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика : Монография / Сургутский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 291 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-011696-9. - ISBN 978-5-16-104074-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=628766&idb=0>.
7. Чуланова Оксана Леонидовна. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения : Учебное пособие / Сургутский государственный университет. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 116 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-012920-4. - ISBN 978-5-16-105851-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=632330&idb=0>.
8. Кузьмина Наталья Михайловна. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход : Монография / Самарский государственный технический университет; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 94 с. - (Научная мысль). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010815-5. - ISBN 978-5-16-102811-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=873376&idb=0>.
9. Невеев Александр Борисович. Тренинг в организации : Учебное пособие. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005660-9. - ISBN 978-5-16-101737-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740698&idb=0>.
10. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09762-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842748&idb=0>.
11. Маслова Валентина Михайловна. Технологии обучения и развития персонала в организации : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва : Вузовский учебник, 2017. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0528-3. - ISBN 978-5-16-105243-3. - ISBN 978-5-16-012334-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=604685&idb=0>.
12. Зельдович Б. З. Активные методы обучения / Зельдович Б. З., Сперанская Н. М. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 201 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/495907> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-11754-7 : 679.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842748&idb=0>.

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788143&idb=0](https://lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788143&idb=0).

13. Зельдович Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебное пособие / Б. З. Зельдович. - Москва : Юрайт, 2023. - 405 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12568-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847266&idb=0>.

14. Хащенко Т. . Интерактивные методы обучения в профессиональном образовании : учебное пособие / Хащенко Т. , Макарова Е. В., Макаров А. Л. - Ульяновск : УлГАУ имени П. А. Столыпина, 2012. - 77 с. - Допущено Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших аграрных учебных заведений. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции УлГАУ имени П. А. Столыпина - Ветеринария и сельское хозяйство., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=724359&idb=0>.

15. Штроо В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум / В. А. Штроо. - Москва : Юрайт, 2023. - 277 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02451-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842729&idb=0>.

16. Сотникова Светлана Ивановна. Управление персоналом организации: современные технологии : Учебник / Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 513 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014117-6. - ISBN 978-5-16-106639-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=629388&idb=0>.

17. Петров А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник / А. Я. Петров. - Москва : Юрайт, 2023. - 317 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-11306-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846608&idb=0>.

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

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ

<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации

<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ

<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области

<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»

<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов

<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России

<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация

<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам  
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала  
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом  
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

#### Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»  
[https://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26226](https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226) — журнал «Справочник по управлению персоналом»  
<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»  
<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»  
[https://e.kdelo.ru/?utm\\_medium=refer&utm\\_source=www.kdelo.ru&utm\\_campaign=refer\\_www.kdelo.ru\\_link\\_mainmenu](https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu) — журнал «Кадровое дело»  
<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»  
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»  
<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

#### **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 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлова Ольга Михайловна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.