

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 № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Проектная деятельность в управлении персоналом

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

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.14 Проектная деятельность в управлении персоналом 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-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>УК-2.1: Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки.</p> <p>УК-2.2: Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается</p> <p>УК-2.3: Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для</p>	<p>УК-2.1:</p> <p>Знать 1: ключевые понятия, историю и современное состояние проектного менеджмента в России и за рубежом.</p> <p>Знать 2: процессы и предметные группы проектного менеджмента</p> <p>УК-2.2:</p> <p>Уметь 1: находить лучшие проекты в HR-сфере и описывать их.</p> <p>Уметь 2: инициировать проект, поставить его цель и представить базовый план проекта.</p> <p>УК-2.3:</p> <p>Владеть 1: навыками оценки успешности проекта и выявления причин его эффективности.</p> <p>Владеть 2: навыками определения содержания проекта, оценки ресурсов проекта, организационной структуры проекта, оценки затрат и составления бюджета проекта, идентификации и оценки рисков, планирования качества, закупок и коммуникаций, оценки эффективности проекта</p>	Доклад-презентация	Зачёт: Тест

	обсуждения.			
ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ОПК-1.1: Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом ОПК-1.2: Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям. ОПК-1.3: Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.	ОПК-1.1: Знать 1: различия между проектной группой и командой, отличительные черты команды, основные виды проектных команд, этапы построения проектной команды ОПК-1.2: Уметь 1: распределять командные роли, определять типичные характеристики ролевого поведения; выбирать модели взаимодействия членов команды ОПК-1.3: Владеть 1: навыками оценками способностей к лидерству, готовности к инновационной проектной деятельности.	Кейс-задание	Зачёт: Тест
ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;	ОПК-4.1: Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности ОПК-4.2: Разрабатывает планы изменений в системе	ОПК-4.1: Знать 1: основные характеристики этапов организационного развития ОПК-4.2: Уметь 1: разрабатывать положение об оплате труда (премирования) с учётом этапа организационного развития	Аудиторная контрольная работа Проектная работа	Зачёт: Тест

	<p>управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды.</p> <p>ОПК-4.3: Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала</p>	<p>ОПК-4.3:</p> <p>Владеть 1: навыками разработками ключевых показателей оценки эффективности работы сотрудника (подразделения)</p>		
--	---	---	--	--

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	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	55
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 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/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Бенчмаркинг лучших отечественных и зарубежных проектов в сфере управления персоналом	17	0	4	4	13
Тема 2. Команда проекта	18	0	4	4	14

Тема 3. Базовый план проекта в управлении персонала	18	0	4	4	14
Тема 4. Организационное развитие	18	0	4	4	14
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	16	17	55

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Нет" (Нет).
- открытый онлайн-курс МООС "Молодёжный виртуальный бизнес-инкубатор "Инноград"" (<https://i-generation.unn.ru>).

Иные учебно-методические материалы: Акселератор ННГУ "Импульс"

<https://projects.2035.university/accelerator/32>

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 УК-2

Практическое задание 1. Презентация «Бенчмаркинг проектов в сфере управления персоналом»

Задание выполняется в командах численностью до 5 человек. Каждая команда выбирает один из HR-проектов, который должен быть уникальным в своём направлении и успешным, и делает презентацию продолжительностью 5-10 минут, опираясь на 2 или более слайдов (титульный слайд с указанием автором проекта, основной слайд раскрывает содержание проекта). В ходе презентации необходимо указать: авторов, цель проекта, сроки его реализации, предлагаемый продукт, стейкхолдеров, информационное обеспечение, риски, обеспечение качества, результаты проекта. При подготовке проекта авторы опираются на Национальные стандарты «Руководство по проектному менеджменту», «Проектный менеджмент»

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Представлен уникальный HR-проект по указанной в задании схеме, выполнена презентация
не	Уникальный HR-проект по указанной в задании схеме не представлен, презентация

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	не проведена

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Практическое задание 2. Ролевые функции членов команды

На основе результатов тестирования и их обсуждения студенты распределяют роли и ролевые функции в команде по Р.М. Белбину. Возможно, какие-то роли окажутся свободными, а на какие-то роли запишутся сразу несколько участников. Важно, чтобы роль лидера была занята!

№	Роль	Ролевые функции, свойства, тип	ФИО участника
1	Председатель (лидер)	Впитывает все возможные мнения и принимает решения. Умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный. Спокойный, стабильный, нуждается в высокомотивированной группе	
2	Реализатор (формирователь)	Лидер, соединяет усилия группы в единое целое. Динамичный, решительный, напористый. Доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, умелой группе	
3	Генератор идей	Источник идей. Ум, богатое воображение, креативность. Нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет принимать его идеи	
4	Оценщик идей (объективный критик)	Анализ и логические выводы, контроль. Аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, умение возвращаться к реальности. Рассудительный, волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях группы	
5	Организатор работы	Преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения. Чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникабельность. Эмпатичный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы	
6	Организатор группы	Способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы. Чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникабельность. Эмпатичный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы	
7	Исследователь ресурсов	Связующее звено с внешней средой. Общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный. Напористый экстраверт, нуждается в свободе действий	
8	Завершитель	Побуждает группу всё делать вовремя и до конца. Профессиональная педантичность, обязательность, ответственность. Педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности	

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Роли в команде распределены по Р. Белбину на основе результатов психологического тестирования
не зачтено	Роли в команде не распределены, психологическое тестирование не проведено

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

Практическое задание 3. Ключевые показатели оценки эффективности

Студенты разрабатывают ключевые показатели оценки эффективности работы сотрудника (подразделения) применительно к четырём этапам организационного развития: формирование, интенсивный рост, стабильность, спад. Можно разделить на количество команд, равное числу этапов организационного развития. Необходимо согласовать должность или подразделение, для которого производится разработка ключевых показателей оценки эффективности. Желательно придумать не менее 3 показателей. Желательно, чтобы один или два показателя были количественными. В презентации необходимо обосновать выбор именно этих показателей на данном этапе.

Время презентации «Ключевые показатели оценки эффективности работы сотрудника (подразделения)» составляет 5-7 минут.

Практическое задание 4. Положение об оплате труда на разных этапах организационного развития

Проводится мозговой штурм «Мозговой штурм «Положение об оплате труда (премировании) на разных этапах организационного развития». Положение об оплате труда разрабатывается с учётом основных характеристик этапов организационного развития и ключевых показателей развития. На этапах формирования, интенсивного роста, спада бизнеса постоянная часть должна быть меньше или равно переменной, на этапе стабильности бизнеса постоянная часть может превышать переменную. Переменная часть должна выплачиваться на основе 2-3 измеряемых показателей.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Командой разработан и представлен проект устной и письменной формах
не зачтено	Проект командой не разработан и не представлен в устной и письменной формах

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 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 - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Дано свыше 80% правильных ответов
не зачтено	80% и меньше правильных ответов

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла)

1. В 1920-1930-ые годы в СССР происходит:

- а) зарождение идеи регламентации и технологической увязки комплекса работ по реализации крупных проектов;*
- б) организация поточного строительства;*
- в) сетевое планирование и управление;*
- г) развитие методов и средств управления проектами*

2. Проект во времени:

- а) не ограничен;*
- б) всегда ограничен во времени;*
- в) иногда имеет рамки;*
- г) по-разному (может быть ограничен и не ограничен).*

3. Диаграмма Ганта – это

- а) словесное описание проекта;*
- б) бизнес-план проета;*
- в) графическое представление расписания проекта;*
- г) продолжительность выполняемых в ходе проекта операций*

4. В российской экономике управление проектами наиболее часто реализуется в следующих отраслях:

- а) производство;*
- б) телекоммуникации;*
- в) образование;*
- г) ИТ и строительство*

5. Системный подход к управлению проектом по стадиям его жизненным циклам предложен:

- а) корпорации Du Pont и Remington Rand;*
- б) комитетом Андерсона (NASA);*
- в) международной ассоциацией управления проектами Internet (IPMA);*

6. Разработка устава относится к процессам:

- а) планирования;*
- б) инициирования;*
- в) мониторинга и контроля;*
- г) завершения проекта*

7. Разработка расписания относится к процессам:

- а) планирования;*
- б) инициирования;*
- в) мониторинга и контроля;*
- г) завершения*

8. Составление проектной отчётности относится к процессам:

- а) планирования;*
- б) инициирования;*

в) мониторинга и контроля;

г) завершения.

9. К методам управления проектами не относятся:

а) структуризация;

б) сетевое планирование;

в) освоенный объём

г) модель зрелости организационного управления.

10. Следующий международный стандарт основан на системном подходе:

а) PMBOK;

б) ISO 10006;

в) P2M;

г) Prince2 .

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

(Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;)

11. Это качество относится к характеристикам команды:

а) лидер ярко выражен;

б) оценка эффективности косвенная;

в) формами совместного решения проблем являются собрания;

г) производятся продукты коллективной деятельности

12. Кроссфункциональная команда

а) фокусируется на одной задаче;

б) представляет собой естественную рабочую группу или подразделения;

в) достигает поставленной организацией цели;

г) постоянно существует

13. На каком этапе создания/ развития команды проблеме уже решены, люди начинают успешно работать вместе:

а) ориентация;

б) утрата иллюзий;

в) понимание;

г) зрелость.

14. Преимущество модели взаимодействия сотрудников в команде «Звезда» считается следующее:

а) позволяет быстрее приступить к действию;

б) предполагает высокую степень фильтрации информации;

в) недостаёт целенаправленности;

г) лидер может противодействовать передаче власти

15. Данное качество представляет недостаток модели взаимодействия сотрудников в команде «Круг»:

а) проявляется консервативность и постоянные сомнения у отдельных членов команды;

б) благоприятствует творческой работе;

в) способствует энтузиазму при решении задач;

г) воспитывает лидеров.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ОПК-4
(Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;)

16. Жизненный цикл организационного развития включает в себе

а) повторяющиеся завершённые процессы развития с заданной последовательностью;

б) временные интервалы жизни организации разного свойства;

в) временные интервалы жизни организации, которые повторяются в разной последовательности;

г) повторяющиеся процессы развития, которые могут быть как завершены, так и не завершены

17. Ключевой критерий выделения этапа организационного развития:

а) рентабельность;

б) численность персонала;

в) цель работы организации;

г) программное обеспечение.

18. К какому виду ресурсов организации относятся денежный поток и рентабельность:

а) информационные;

б) материальные;

в) финансовые;

г) человеческие.

19. Достижение организационных целей

а) не зависит от готовности сотрудников работать на конкретном этапе развития организации;

б) обратно готовности сотрудников работать на конкретном этапе развития организации;

в) редко зависит от готовности сотрудников работать на конкретном этапе развития организации.

г) напрямую зависит от готовности сотрудников работать на конкретном этапе развития организации.

20. Методика оценки этапов организационного развития:

а) не нужна;

б) нужна исключительно для решения научных задач;

в) нужна для решения научных, консультационных и прикладных задач;

г) нужна для решения консультационных и прикладных задач.

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

Основная литература:

1. Зуб А. Т. Управление проектами : учебник и практикум / А. Т. Зуб. - Москва : Юрайт, 2023. - 422 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00725-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841860&idb=0>.
2. Москвин С. Н. Управление проектами в сфере образования : учебное пособие / С. Н. Москвин. - Москва : Юрайт, 2023. - 139 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11817-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843982&idb=0>.
3. Поляков Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 384 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15534-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842719&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Поташева Галина Анатольевна. Управление проектами (проектный менеджмент) : Учебное пособие. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 224 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-010873-5. - ISBN 978-5-16-102874-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=629366&idb=0>.
2. Савенкова Елена Викторовна. Проектный менеджмент в образовательной организации : Учебно-методическая литература / Московский педагогический государственный университет. - Москва : Московский педагогический государственный университет, 2019. - 204 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-4263-0740-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=769563&idb=0>.

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

1. ГОСТ Р ИСО 21500-2014. Национальный стандарт РФ «Руководство по проектному менеджменту» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов
<https://docs.cntd.ru/document/1200118020>
2. ГОСТ Р ИСО 54869-2011 Национальный стандарт РФ «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектами» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов
<https://docs.cntd.ru/document/1200089604>
3. ГОСТ Р ИСО 54870-2011 Национальный стандарт РФ «Проектный менеджмент. Требования к управлению портфелями проектов» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов
<https://docs.cntd.ru/document/1200089605>
4. ГОСТ Р ИСО 54871-2011 Национальный стандарт РФ «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов
<https://docs.cntd.ru/document/1200089605>
5. Нижегородский инновационный бизнес-инкубатор “Clever”
<http://bi-clever.ru/>
6. Информационно-правовой портал «Гарант»
<http://garant.ru>
7. Образовательный психологический проект
<http://psyberia.ru>
8. Официальный сайт бизнес-инкубатора «Ингрия» технопарка Санкт-Петербурга
<http://ingria-startup.ru/>
9. Официальный сайт Правительства России
<http://government.ru/>
10. Официальный сайт бизнес-инкубатора МГУ им. М.В. Ломоносова
<http://www.inmsu.ru/ru/>
11. Официальный сайт студенческого бизнес-инкубатора «Интуиция» ННГУ им. Н.И. Лобачевского «Интуиция»
<http://sbi.unn.ru>
12. Официальный сайт бизнес-инкубатора “InCube” Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
<http://www.ranepa.ru/kto-ya-2/student-bakalavriata/studencheskaya-zhizn-v-akademii/biznes-inkubator>
13. Официальный сайт бизнес-инкубатора НИУ ВШЭ
<http://inc.hse.ru/>
14. Официальный сайт бизнес-инкубатора РЭУ им. Г.В. Плеханова
<http://ponedelnikmag.com/community/biznes-inkubator-reu-im-gv-plehanova>
15. Официальный сайт Фонда содействия инновациям
<http://www.fasie.ru/>
16. Официальный сайт Центра инноваций социальной сферы Нижегородской области
<https://cissno52.ru/>
17. Официальный сайт города Иннополис
<http://innopolis.ru/>
18. Платформа развития технологических проектов
<https://pt.2035.university/project>
19. Управление проектами: информационно-аналитический журнал (журнал о том, как

управлять проектами, программами и портфелями проектов, издаётся с 2004 г.

<https://pmmagazine.ru/>

20. Управление проектами и программами» (журнал издаётся с 2005 г.).

<https://www.grebennikoff.ru/product/20>

21. Фонд региональных социальных программ «Наше будущее»

<http://www.nb-fund.ru/>

22. Agile Alliance

<https://www.agilealliance.org>

23. Scrum (помощь людям и командам в решении сложных проблем)

<https://www.scrum.org/>

24. SCRUM – методология управления проектами

<https://ru.wikipedia.org/wiki/SCRUM>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду, а также к платформе развития технологических проектов <https://pt.2035.university/project>.

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 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Кравченко Валентина Сергеевна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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