

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного
совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

**Технологии индивидуального трудоустройства и личной
эффективности**

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

37.03.01 Психология

Направленность образовательной программы

Общая и практическая психология

Квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная, очно-заочная

Нижний Новгород

2020

1. Место и цели дисциплины «Технологии индивидуального
трудоустройства и личной эффективности»

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана ОПОП по направлению 37.03.01 Психология и преподаётся студентам очной формы обучения в 8 семестре на 4 курсе согласно нормативному учебному плану. Студентам очно-заочной формы обучения дисциплина преподаётся на 5 курсе в 9 семестре. Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Цель освоения дисциплины: развитие профессиональной компетентности специалистов в сфере трудоустройства, освоение технологий повышения личностной эффективности.

Задачи дисциплины:

1. Изучение теоретических подходов к технологиям индивидуального трудоустройства.
2. Изучение этапов поиска работы, прохождения собеседования и устройства на работу.
3. Получение навыков практической работы с источниками информации о вакансиях.
4. Изучение методов адаптации сотрудника на рабочем месте, освоение психологических основ эффективного делового взаимодействия.
5. Изучение когнитивных, аффективных и конативных аспектов личностной эффективности.
6. Освоение технологии повышений личностной эффективности сотрудников.

Освоение курса опирается на знания, умения, навыки и компетенции, сформированные на предшествующих уровнях образования специалистом в результате изучения следующих дисциплин:

1. Социальная психология
2. Организационная психология
3. Психология труда
4. Юридическая психология
5. Теория и практика психологического тренинга

2. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Технологии индивидуального трудоустройства и личной эффективности»

№	Код	Планируемые результаты обучения по
---	-----	------------------------------------

п/п	компетенции	Содержание компетенции	дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
1	ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знать: способы организации профессиональной деятельности, способствующие развитию профессионализма
			Уметь: применять методы управления персоналом, способствующие повышению производительности и качества труда
			Владеть: навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам, технологией оптимизации производственного процесса
2	ОК-4	Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знать: правовые основы индивидуального трудоустройства работника
			Уметь: анализировать трудовые договора на предмет соответствия трудовому кодексу РФ, оценивать правовой статус работника как субъекта трудового права
			Владеть: Владеть технологией проектирования профессиональной деятельности с учетом трудового кодекса РФ
3	ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	Знать: современные активные методы корпоративного обучения
			Уметь: выстраивать взаимодействие и эффективное профессиональное общение в условиях командной работы
			Владеть: технологией выявления уровня и способностей соискателей к самоорганизации и саморазвитию
4	ПК-14	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	Знать: критерии личностного роста и этапы саморазвития человека
			Уметь: планировать деятельность специалиста и группы с целью повышения их включенности в профессиональную деятельность
			Владеть: технологией разработки тренингов личностного роста и управления временем для сотрудников организации

3. Структура и содержание дисциплины «Технологии индивидуального трудоустройства и личной эффективности»

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых

Очная форма обучения

29 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (28 часов практических занятий, в том числе 1 час - мероприятия текущего контроля успеваемости, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 43 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Форма промежуточной аттестации - зачёт.

Структура и трудоёмкость дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа, в том числе часы самостоятельной подготовки к промежуточной аттестации
		Занятия лекционного типа	Практические занятия (в том числе занятия семинарского или лабораторного типа)	Всего	
Тема 1. Источники информации о вакантных местах. Определение круга вакансий.	8		4		4
Тема 2. Понятие и сущность рынка труда.	9		4		5
Тема 3. Управление личной карьерой, формирование условий для профессионального продвижения.	9		3		6
Тема 4. Структура и правила оформления резюме и автобиографии. Технологии подготовки и прохождения собеседования.	9		4		5
Тема 5. Роль кадровых и рекрутинговых агентств на рынке труда. Организации и союзы, занимающиеся вопросами кадрового обеспечения и трудоустройства населения.	10		4		6
Тема 6. Деловое взаимодействие как один из ключевых факторов эффективности человека.	11		4		7
Тема 7. Принципы самоорганизации и саморазвития.	8		3		5
Тема 8. Эмоциональный интеллект и его влияние на личную эффективность.	7		2		5
Промежуточная аттестация в форме зачета	1			1	

Примечание: текущий контроль успеваемости реализован на занятиях семинарского типа

Очно-заочная форма обучения

17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов практических занятий, в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Форма промежуточной аттестации - зачёт.

Структура и трудоёмкость дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа, в том числе часы самостоятельной подготовки к промежуточной аттестации
		Занятия лекционного типа	Практические занятия (в том числе занятия семинарского или лабораторного типа)	Всего	
Тема 1. Источники информации о вакантных местах. Определение круга вакансий.	7		2		5
Тема 2. Понятие и сущность рынка труда.	10		2		8
Тема 3. Управление личной карьерой, формирование условий для профессионального продвижения.	8		1		7
Тема 4. Структура и правила оформления резюме и автобиографии. Технологии подготовки и прохождения собеседования.	7		2		5
Тема 5. Роль кадровых и рекрутинговых агентств на рынке труда. Организации и союзы, занимающиеся вопросами кадрового обеспечения и трудоустройства населения.	11		2		9
Тема 6. Деловое взаимодействие как один из ключевых факторов эффективности человека.	9		2		7
Тема 7. Принципы самоорганизации и саморазвития.	9		1		8
Тема 8. Эмоциональный интеллект и его влияние на личную эффективность.	10		4		6
Промежуточная аттестация в форме зачета	1			1	

Примечание: текущий контроль успеваемости реализован на занятиях семинарского типа

4. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Технологии индивидуального трудоустройства и личной эффективности» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: рассказ студента по теме на семинарском занятии, ответы на дополнительные вопросы преподавателя, обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, практические задания.

Из активных и интерактивных методов преподавания используются: решение ситуационных задач, моделирующих профессиональную деятельность психолога.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов. Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации и текущему контролю успеваемости предполагает групповые и индивидуальные консультации с обсуждением наиболее сложных и дискуссионных вопросов. Выполнение самостоятельной контрольной работы предполагает активную работу по сбору, анализу и интерпретации имеющихся в литературе сведений. Практическое задание представляет собой написание аналитического отчета, в ходе выполнения которого автор анализирует данные литературы, осваивает психологические методы, анализирует и интерпретирует полученные им данные.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

5.1. Перечень видов самостоятельной работы

Вид самостоятельной работы	Контроль самостоятельной работы
Самостоятельная подготовка к практическим занятиям	Подготовка и выполнение заданий
Выполнение аналитического отчета	Самостоятельная работа в виде реферата с выступлением на практическом занятии (текущий контроль успеваемости)
Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации	Ответы на вопросы билетов на промежуточной аттестации (экзамен)

Методические рекомендации для выполнения аналитического отчета

Задание. Составьте характеристику личностного потенциала профессионального развития (далее - ЛППР). На примере самоанализа или изучения ЛППР другого человека. Напишите выводы и рекомендации по повышению ЛППР

Алгоритм работы:

1. История формирования ЛППР по основным возрастам:

Младенчество: Соберите информацию у родителей, друзей, людей, знающих Вас и Ваших родителей, их систему воспитания. Какие игрушки Вы любили, чего боялись? Какие ранние эмоциональные отношения сложились?

Раннее детство: Как рано Вы начали говорить? Как общались с родителями (отдельно с отцом и мамой, бабушками и дедушками)? Насколько Вы были активны? Как проходил кризис трех лет? Были ли у Вас в то время младшие (старшие) братья, сестры? Какие отношения складывались с ними?

Дошкольный возраст: В какие игры вы любили играть, чем заниматься? С кем дружили и играли. Какую позицию занимали? Какие сказки Вам читали? Кто из персонажей сказок нравился, а кто – нет? Как Вы полагаете, какая сказка легла в основу Вашего сценария? Как Вы отвечали на вопрос: «Кем хочешь стать, когда вырастешь?». Какой у Вас темперамент? Как рано начали учиться читать, писать, играть в шахматы и пр.? Что Вы можете сказать о своем ЛПУ к моменту поступления в школу?

Младший школьный возраст: Как легко вы адаптировались в системе классных отношений и в школе в целом? Как Вы учились, какие и Вас были успехи и неудачи? Поговорите с одноклассниками о тех принципах и технологиях, которыми пользовались Ваши учителя, о том, как Вы общались со сверстниками. Что Вы можете сказать о своем интеллектуальном развитии в те годы? Какая литература, и какие фильмы Вам нравились, а какие – нет? Почему? Какой тип характера у Вас складывался в те годы? Каков был Ваш неформальный статус среди сверстников? Кем хотели стать?

Подростковый и юношеский возраст: С кем вы предпочитали общаться: с более младшими или более старшими, мальчиками или девочками, взрослыми людьми? Почему? Кто входил в Вашу референтную группу? Какими характеристиками обладали члены Вашей референтной группы? Что Вы читали? Какой статус занимали в системе классных и внеклассных отношений? Какой способ воздействия на родителей, учителей, сверстников Вы выбирали? Приведите примеры. Чего Вы хотели в это время, а чего – не хотели? Какие профессиональные и статусные предпочтения у Вас сложились в то время? Как вы думаете, почему?

4. **Резюме:** Сформулируйте свои возможности и ограничения в сфере профессионального развития. Какие возможности Вы видите для совершенствования своего личностного развития?

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
1	ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знать: способы организации профессиональной деятельности, способствующие развитию профессионализма	Тест
			Уметь: применять методы управления персоналом, способствующие повышению производительности и качества труда	Ситуационное задание (кейс-задание)
			Владеть: навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам, технологией оптимизации производственного процесса	Практическое задание (составление аналитического отчета)
			Мотивация (личностное отношение)	Тест, ситуационное задание (кейс-задание), практическое задание (составление аналитического отчета)
2	ОК-4	Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знать: правовые основы индивидуального трудоустройства работника	Тест
			Уметь: анализировать трудовые договора на предмет соответствия трудовому кодексу РФ, оценивать правовой статус работника как субъекта трудового права	Ситуационное задание (кейс-задание)

			Владеть: Владеть технологией проектирования профессиональной деятельности с учетом трудового кодекса РФ	Практическое задание (составление аналитического отчета)
			Мотивация (личностное отношение)	Тест, ситуационное задание (кейс-задание), практическое задание (составление аналитического отчета)
3	ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	Знать: современные активные методы корпоративного обучения	Тест
			Уметь: выстраивать взаимодействие и эффективное профессиональное общение в условиях командной работы	Ситуационное задание (кейс-задание)
			Владеть: технологией выявления уровня и способностей соискателей к самоорганизации и саморазвитию	Практическое задание (составление аналитического отчета)
			Мотивация (личностное отношение)	Тест, ситуационное задание (кейс-задание), практическое задание (составление аналитического отчета)
4	ПК-14	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	Знать: критерии личностного роста и этапы саморазвития человека	Тест
			Уметь: планировать деятельность специалиста и группы с целью повышения их включенности в профессиональную деятельность	Ролевая игра; Ситуационное задание (кейс-задание)
			Владеть: технологией разработки тренингов личностного роста и управления временем для сотрудников организации	Практическое задание (составление аналитического отчета)
			Мотивация (личностное отношение)	Тест, ситуационное задание (кейс-задание), практическое задание (составление аналитического отчета)

6.2 Описание шкал оценивания

В рамках дисциплины «Технологии индивидуального трудоустройства и личной эффективности» используется традиционная форма аттестации – зачет.

Оценка	Уровень подготовки
Зачтено	Теоретическое содержание курса освоено на минимально достаточном уровне, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все учебные задания, предусмотренные основной образовательной программой, выполнены. Самостоятельная работа соответствует минимальным требованиям к её содержанию и оформлению. При ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Студентом даны правильные ответы на 50% тестовых заданий.
Не зачтено	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Самостоятельная работа не соответствует минимальным требованиям к её содержанию и оформлению. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом не сформированы, учебные задания, предусмотренные основной образовательной программой, не выполнены. Правильное выполнение тестовых заданий составляет менее 50%

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Знания студента оцениваются путем тестирования, в котором раскрываются его знания, относящиеся к компетенциям, формирование которых предусмотрено программой дисциплины **«Технологии индивидуального трудоустройства и личной эффективности»**.

Для оценки умений используются выполненные студентом задания самостоятельной работы (аналитический отчет).

Итоговая оценка студента в рамках промежуточной аттестации производится следующим образом:

Итоговая оценка = 0.7 Накопленная оценка по контролю текущей успеваемости (КТУ) + 0.3 Оценка итогового контроля (выполнение тестовых заданий).

Формирование накопленной оценки (КТУ): Посещение учебных занятий + Оценка самостоятельной работы + Оценка выполнения тестовых заданий + Оценка активной содержательной работы на практических занятиях.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенций.

6.4.1 Для оценки компетенции ПК-14

Тестовые задания

1. Систему социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками по поводу условий найма и использования рабочей силы представляет собой...

- a. рынок труда;
- b. экономика;
- c. трудовой договор.

2. К условиям формирования рынка труда не относится?

- a. свобода производителя и право работника распоряжаться своей способностью к труду;
- b. свобода и добровольность предпринимательства (то есть возможность свободно нанимать и увольнять работников, естественно в рамках трудового законодательства);
- c. единство работника и средств производства.

3. Наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложения рабочей силы – это...

- a. внутренний рынок труда;
- b. внешний рынок труда;
- c. международный рынок труда.

4. Экономическое явление, для которого характерно наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу – это...

- a. экономический кризис;
- b. безработица;
- c. социальная ленность.

5. Характеристика рынка труда, отражающая совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, а также меру включения населения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах, и личных потребностей и интересов работников в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода – это...

- a. занятость населения;
- b. трудоустройство;
- c. социальная активность.

6. Наличие незанятого рабочего места, должности, на которую может быть принят новый работник – это...

- a. должность;
- b. кандидатура;
- c. вакансия.

7. Документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу – это...

- a. портфолио;
- b. резюме;
- c. характеристика.

6.4.2 Для оценки компетенции ОК-7

Проблемная ситуация «Опоздание»

Катя - студентка третьего курса экономического факультета. Она опоздала на экзамен по психологии. Думая, что экзамен продлится долго - на психологии все любят поговорить - она пришла к часу дня. Экзамен, т.к. студенты работали с тестами, уже закончился, ведомость закрыли, рядом с ее фамилией - "не явилась", преподаватель ушел. На следующий день был экзамен у другой группы, но по правилам, как ей пояснили в деканате, она уже не имеет права сдавать до конца сессии, и зам. декана не позволил ей сдать с другой группой. Стипендии уже нет, и другие преподаватели, боится Катя, могут поставить ей заодно плохие оценки.

Катя вернулась домой в слезах и просит родителей, а они у нее врачи, оформить ей бюллетень вчерашним числом, как кто-то ей подсказал на факультете. Отец, Олег Иванович, - зам. главного врача, не хочет этого делать и говорит, что это плохо повлияет на их дочь. Мать считает, что нужно спасти положение.

Вопросы к ситуации:

1. Как он поступит? Почему?
2. А как бы Вы поступили на его месте? Почему?
3. Как бы вы поступили на месте Кати?
4. Могла бы такая ситуация произойти со студентом (студенткой) психологического факультета?
4. Какие компетенции помогли бы Кате в предотвращении конфликтной ситуации с экзаменом?
5. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
6. Какие компетенции помогли бы Кате в разрешении конфликтной ситуации с экзаменом?
7. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
8. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы помочь Кате разрешить конфликтную ситуацию? Обладает ли он ими? Поясните свой ответ.
9. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы успешно провести переговоры с деканатом? Поясните свой ответ.
10. Предложите программу модуля коммуникативных компетенций для корпоративного обучения сотрудников компаний. В основу положите идею ценностной регуляции деятельности и технологию психологического проектирования деятельности.

6.4.3 Для оценки компетенции ОК-3

Проблемная ситуация «Производительность труда»

Владимир работает на одном из промышленных предприятий. Его заработная плата, также, как и других членов бригады, в которой он работает, зависит как от выполнения нормы выработки, так и от совокупного бригадного результата. Владимиру хотелось бы купить подержанную машину, которую готов продать ему его приятель, но нужной суммы денег нет. Владимир может зарабатывать больше, если он будет работать сверх нормы, увеличит свою производительность труда, что вполне возможно. Но по опыту он знает, что через 4 месяца (за которые можно заработать недостающую сумму денег) начальство увеличит норму выработки для всех, и тогда каждому члену бригады придется работать больше. Владимир знает, что коллективу это может очень не понравиться.

Вопросы к ситуации:

1. Как поступит Владимир? Почему?
2. Как поступили бы вы? Почему?
3. Охарактеризуйте психологический климат в бригаде? Как он влияет на производительность труда?
4. Удовлетворены ли работники сложившимся психологическим климатом? Кто доволен, а кто может быть не доволен. Почему?
5. Какая модель управленческого взаимодействия преобладает на предприятии? Аргументируйте ответ.
6. Какой тип организационной культуры сложился на предприятии? Аргументируйте ответ.
7. Какие ожидания у членов трудового коллектива в отношении развития организационной культуры? Аргументируйте ответ.
8. Может ли что-то сделать организационный психолог для улучшения трудовой ситуации? Предложите меры психологического оздоровления ситуации на предприятии в целом и в бригаде, в частности.
9. Предложите проект улучшения психологического климата по модели организационного единства, учитывая организационные цели, концепцию организационной эффективности по модели «акционеров», используя технологию психологического проектирования.

6.4.4 Для оценки компетенции ОК-4

Ролевая игра с распределенными ролями «Принятие решения»

Цель: развить умение принимать решение при наличии группового и ролевого давления на основе собственной оценки профессиональной ситуации.

Для проведения игры нужны 4 участника. Им раздаются карточки с ролями. Для подготовки к игре они выходят в коридор. У каждого есть своя роль, игроки изучают их молча. В это время учитель читает остальным то, что написано в карточках всех игроков.

Роль 1. Дмитрий

Дмитрий устроился работать на молокозавод "Молочное счастье". К нему, как молодому работнику, был назначен наставником Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, которые ему не хотелось бы испортить.

Роль 2. Михаил Иванович

Михаил Иванович является наставником своего подопечного Дмитрия и обучает его всему, что необходимо уметь для выполнения работы. Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, он уважает его мнение. Через месяц после начала работы Дмитрия у Михаила Ивановича появилась просьба. Ему нужно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Возможно, у Дмитрия возникнут сомнения, поэтому его нужно будет убедить в том, что это обычная практика на их заводе, что так поступают практически все.

Роль 3. Давно работающие на заводе коллеги Дмитрия (для этой роли можно задействовать двух участников)

Вы знаете, что на заводе все сотрудники выносят сметану, это обычная практика. Новому члену коллектива нужно это объяснить, чтобы он не боялся, не выделялся, т.е. делал, как все. Об этом его попросит ваш начальник – Михаил Иванович, которому нужно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному ему вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Ваша задача – убедить Дмитрия, что он не должен «отрываться от коллектива».

Вопросы для дискуссии после игры:

1. Как поступит Дмитрий? Почему?
2. Как поступили бы Вы? Почему?
3. Какие ценности формируются (укрепляются) у персонала в условиях такого управления? Аргументируйте ответ.
4. Как, видимо, отреагирует менеджмент, если узнает о подобных поступках?
5. Какие изменения нужно ввести в управление в целом на предприятии и на рабочих местах?

6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Для оценки степени сформированности компетенций используется количественный критерий. Он основан на вероятности правильного ответа (правильно выполненного задания). Количественные критерии сформированности компетенций, относящихся к дисциплине «Технологии индивидуального трудоустройства и личной эффективности» представлены в таблице.

Степень сформированности компетенций	Критерии сформированности компетенций	
	% правильных ответов	% правильно выполненных заданий
Высокая	91-100	100
Средняя	71-90	100
Низкая	50-70	> 70 но < 100
Нулевая (компетенция не сформирована)	< 50	< 70

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность [Электронный ресурс] : монография — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 261 с.
<https://e.lanbook.com/book/76987>
2. Электронный портфолио в образовании и трудоустройстве [Электронный ресурс] / Смолянинова О.Г., Бекузарова Н.В., Ермолович Е.В., Иманова О.А., Шилина Н.Г., Назаренко Е.В. - Красноярск : СФУ, 2012.
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785763827095.html>

б) дополнительная литература:

1. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры [Электронный ресурс] / Екатерина Румянцева. - М. : Альпина Паблишер, 2008.
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961407914.html>
2. Глухова, Е.С. Тайм-менеджмент: личная эффективность [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие — Электрон. дан. — Томск: ТГУ, 2012. — 63 с.
<https://e.lanbook.com/book/45011>
3. Современная конкуренция Том 10. №6(60) 2016. Ноябрь-декабрь [Электронный ресурс]: научно-практический журнал / Главный редактор Ю.Б. Рубин. - М.: Университет "Синергия", 2016.
<http://www.studentlibrary.ru/book/SN108.html>
4. Успех, карьера и развитие: социально-психологический анализ [Электронный ресурс] / А.Н. Сухов - М.: ФЛИНТА, 2016.
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976526808.html>

в) программное обеспечение и интернет-ресурсы:

Интернет-ресурс	Характеристика интернет-ресурса
http://www.career.unn.ru	Центр карьеры ННГУ
http://atlas100.ru	Атлас новых профессий
https://nn.hh.ru	Рекрутинговый сайт с обширной базой вакансий
https://www.superjob.ru	Сайт по поиску работы и подбору сотрудников
http://nn.gorjob.ru/resume	Каталог резюме Нижнем Новгороде
http://center-pri.ru	Центр Профессионального Развития и Инноваций
http://profes-nn.ru	Центр профессионального развития, г. Нижний Новгород
https://kcst.bmstu.ru	Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования

Для работы с текстами – Microsoft Word, для поиска информации – интернет-браузер.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе преподавания дисциплины «Технологии индивидуального трудоустройства и личной эффективности» требуется учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, оснащенные стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.1. Программное обеспечение

Для работы с текстами – MicrosoftWord, для подготовки презентаций – MicrosoftPowerPoint.(Дог.№_____)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, с учетом рекомендаций УМО по направлению (профилю) подготовки 37.03.01 Психология (Общая и практическая психология), на основе ОПОП ВО ННГУ по направлению подготовки «Психология».

Автор программы: асс. А.С. Заладина

Рецензент: д.психол.н. Т.В. Маркелова

Заведующий кафедрой психологии управления ФСН ННГУ _____ Л.Н. Захарова
Программа одобрена на заседании методической комиссии факультета социальных наук
ННГУ _____ 201_ года, протокол № _____