

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 Учёного совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины
Карьера одаренного менеджера

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Магистерская программа
«Управление человеческим капиталом организации»

Форма обучения
очная

Нижегород
2023

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Карьера одаренного менеджера» относится к основной образовательной программы «Управление человеческим капиталом организации» 38.04.03 Управление персоналом.

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	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.	Знать: 1) Методы диагностики морально-психологического климата в команде. 2) Типы организационной культуры и методы ее формирования. Уметь: 1) Выявлять причины организационных конфликтов и предупреждать их. 2) Создавать эффективные команды и управлять межличностным взаимодействием в них. Владеть: 1) Навыками профилактики трудовых споров и конфликтов и технологиями разрешения конфликтов. 2) Методами диагностики организационной культуры. 3) Навыками формирования комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры.	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа
	ИУК-3.2. Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе	Знать: 1) Методы достижения запланированных результатов с улучшением качества и минимизацией используемых ресурсов (финансовых, временных, физических, эмоциональных).	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа

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	
		<p>Уметь:</p> <p>1)Измерять и оценивать начальную (текущую) стадию эффективности команды.</p> <p>2)Адекватно оценивать потенциал и перспективы развития каждого члена команды.</p> <p>Владеть:</p> <p>1)Навыками организации рабочего процесса с целью повышения эффективности использования творческого потенциала членов команды и качества достигаемых результатов.</p> <p>2)инструментами повышения личной эффективности для саморазвития и самореализации.</p>	
	ИУК-3.3. Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства	<p>Знать:</p> <p>1) Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.</p> <p>2)Современные тенденции и принципы создания и развития команды.</p> <p>Уметь:</p> <p>1)Использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами.</p> <p>2)Осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели.</p> <p>Владеть:</p> <p>1)Приемами организации командной работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>2)Технологиями организации конструктивного межличностного взаимодействия в команде, эффективного решения проблем в команде.</p>	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа
УК-6. Способен	ИУК-6.1. Понимает цели и	Знать:	Вопросы к зачету,

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	
определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки	задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учётом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.	1) принципы профессионального развития; 2) значение научных исследований в профессиональном становлении специалиста по управлению персоналом; Уметь: 1) обосновывать направление своего профессионального развития на основе научных исследований; Владеть: 1) научным обоснованием профессионального развития специалиста по управлению персоналом	кейсы, самостоятельная работа
	ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.	Знать: 1) принципы организации научной работы как профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом; 2) научные компетенции и профессионально важные качества научной деятельности специалиста по управлению персоналом Уметь: 1) организовывать свою научную деятельность; Владеть: 1) способами организации научной деятельности	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа
	ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.	Знать: 1) принципы самоорганизации деятельности и самообразования; Уметь: 1) самостоятельно анализировать результаты научных исследований для саморазвития профессионализма; Владеть: 1) способами развития профессионально важных качеств исследователя	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения
Общая трудоёмкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	17
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия)	16
самостоятельная работа	55
КСРИФ	1
Промежуточная аттестация	зачет

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Раздел 1. <i>Технологии повышения личной эффективности.</i>					
Тема 1.1. Постановка целей и планирование. Постановка целей. Принципы расстановки приоритетов. Этапы и методы планирования. Управление личным временем. Эффективная структуризация информации.	11		4	4	12
Тема 1.2. Самоорганизация и управление личными ресурсами. Оценка личного потенциала. Управление эмоциями. Управление стрессом. Управление личной мотивацией. Методы повышения работоспособности. Профилактика профессионального выгорания.	12		4	4	13
Раздел 2. <i>Технологии построения карьеры.</i>					
Тема 2.1. Предмет, история и теория карьеры. Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры. Понятие деловой карьеры. Типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Современное восприятие деловой карьеры.	10		4	4	15
Тема 2.2. Планирование и развитие карьеры. Особенности личности. Выбор карьеры. Формирование карьерных целей. Технология	14		4	4	15

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
карьерного самоменеджмента. Понятия карьерной среды и ее влияние на развитие карьеры. Методы преодоления кризиса «середины карьеры» и «выхода из профессии». Траектория образовательной деятельности в рамках реализации карьерного плана. Принципы Составления профессионального резюме. Методика «Якоря карьеры». Опросник «Мотивация к карьере».					
ИТОГО	71		16	16	55

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом научно-исследовательской работы.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 6 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы – научно-исследовательских;
- компетенций УК-3, УК-6. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Задания к разделу 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Круглый стол:

- Причины неэффективности в организации личного времени
- Способы создания ресурсного состояния.

В) Кейс-задача:

- «Принципы текущего планирования». Цель – развитие навыков текущего планирования.

Г) Практическое задание

- Оценка навыка постановки целей (Личностная диаграмма).

- Оценка навыка управления личным временем (составление плана на 1 неделю, используя знания физиологических аспектов функционирования человеческого организма (биоритмы) и методов планирования и управления личным временем.
- Диагностика индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
- Оценка навыка применения техник оценки собственной эффективности (поведенческий и когнитивный аспекты).
- (SWOT-анализ жизненных сфер)

Задания к разделу 2.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Круглый стол:

1. Методы определения жизненных целей и их важности.
2. Чем отличаются долгосрочные карьерные цели от среднесрочных?
3. Управление карьерой - объективная и субъективная составляющая.
4. Системный подход в управлении карьерой.
5. Задачи управления карьерой в организации.

В) Кейс-задача:

1. Оценить возможности карьерного развития на основе представленного в кейсе резюме, результатов психологических тестов кандидата и анализа рынка труда.

Г) Практическое задание

1. Провести SWOT-анализ собственной личности
2. Провести диагностику 3-х потенциальных направлений собственного карьерного развития с точки зрения соответствия собственным задачам и требованиям рынка труда.
3. На основе диагностики 3-х потенциальных направлений своего карьерного развития выбрать одно приоритетное направление и разработать для него образовательный трек.

Таблица А.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно

компетенций (индикатора достижения компетенций)	о						
	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, без ошибок.	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 владения материалом. 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 оценки на 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», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»

	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1 Контрольные вопросы к зачету

Вопрос	Код компетенции
1. Теории и системы планирования.	УК-3
2. Методы и инструменты эффективного планирования.	УК-3
3. Теории и технологии расстановки приоритетов.	УК-3
4. Методы оценки текущей стадии личной эффективности.	УК-3
5. Методы диагностики индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.	УК-3
6. Стратегия успешного мобилизационного поведения.	УК-3
7. Самооценка как первая ступень развития карьеры.	УК-3
8. Тестирование как метод самооценки.	УК-6
9. Оценка способностей и личных качеств.	УК-6
10. Методики личностных тестов Т. Лири, ММР1, А. Айзенка, Кеттела,	УК-6
11. Направления профессиональной ориентации.	УК-6
12. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.	УК-6
13. Модель типов профессиональной личности Голланда.	УК-6
14. Выбор карьеры. Определяющие факторы	УК-3
15. Кризис «середины карьеры»	УК-6
16. Профессиограмма: анализ и требования к формированию	УК-6

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3.

а) Вопросы для оценки знаний

1. Перечислите причины неэффективности в организации личного времени

2. Перечислите способы создания ресурсного состояния.

б) Задания для оценки умений

1. Оценка навыка постановки целей (Личностная диаграмма).
2. Оценка навыка управления личным временем (составление плана на 1 неделю, используя знания физиологических аспектов функционирования человеческого организма (биоритмы) и методов планирования и управления личным временем).
3. Диагностика индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
4. Оценка навыка применения техник оценки собственной эффективности (поведенческий и когнитивный аспекты).
5. (SWOT-анализ жизненных сфер)

в) Задания для оценки владения

Кейс-задача:

1. «Принципы текущего планирования». Цель – развитие навыков текущего планирования.

5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-6.

а) Вопросы для оценки знаний

1. Перечислите методы определения жизненных целей и их важности.
2. Чем отличаются долгосрочные карьерные цели от среднесрочных?
3. Опишите системный подход в управлении карьерой.
4. Перечислите задачи управления карьерой в организации.

б) Задания для оценки умений

1. Провести SWOT-анализ собственной личности
2. Провести диагностику 3-х потенциальных направлений собственного карьерного развития с точки зрения соответствия собственным задачам и требованиям рынка труда.
3. На основе диагностики 3-х потенциальных направлений своего карьерного развития выбрать одно приоритетное направление и разработать для него образовательный трек

в) Задания для оценки владения

Кейс-задача

1. Оценить возможности карьерного развития на основе представленного в кейсе резюме, результатов психологических тестов кандидата и анализа рынка труда.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие по специальности "Упр. персоналом". / Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. – М.: Академия, 2007. – 256 с. – ISBN 978-5-7695-3178-1 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 4).
2. Згонник Л. В. – Организационное поведение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" . – М.: Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2010. –232 с. – ISBN 978-5-394-00378-3 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 10).
3. Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации: Учебник / Минченкова О. Ю., Фёдорова Н. В. – М.: КноРус, 2011. – 536 с. – ISBN 978-5-406-00903-1 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 9).
4. Самоменеджмент: учеб. пособие для студентов всех форм обучения. Ч. 1. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2012. – 67 с. (экземпляров в библиотеке ННГУ – 2).
5. Шаталова Н. И. - Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом". – М.: Юнити-Дана, 2003. – 399 с. – ISBN 5-238-00458-3(2) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3).
6. Щегорцов В.А. Антикризисное управление человеческими ресурсами: монография / Щегорцов В. А., Таран В. А., Особенков О. М., Щегорцов М. В. – М.: [б. и.], 2010. – 1304 с. – ISBN 978-5-88149-401-8 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 11).

б) дополнительная литература:

1. Долгошеев А.В. Мотивация в современной практике управления персоналом//Друкерровский вестник. –2015. – № 3 (7). – С. 99-104. (elibrary.ru).
2. Латоша Т.Н. Персональный менеджмент, принципы самоменеджмента. Навыки персональной эффективности//Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, оптимизация. – 2013. –Т. 63. –№ 1. – С. 50-59. (elibrary.ru)
3. Муравская Е. Тайм-менеджмент - ключ к повышению личной эффективности//Актуальные вопросы инновационной экономики. – 2014. – № 7. – С. 107-112. (elibrary.ru).
4. Плавинская Ю.Б. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации// Экономика и современный менеджмент: теория и практика. –2016. – № 7-8 (60). – С. 127-132. (elibrary.ru).

5. Рябов Г.М. Влияние психофизиологии на эффективность трудовой деятельности социально-экономическое управление: теория и практика. – 2013. – № 2 (24). – С. 120-121. (elibrary.ru).
6. Федорова П. Повышение личной и профессиональной эффективности в новом формате//Вестник Академии Пастухова. – 2013. – № 1. – С. 33-35. (elibrary.ru).
7. Халикова Г.Г. Мотивация в контуре современных технологий управления персоналом//Новая наука: Теоретический и практический взгляд. –2016. –№ 6-1 (87). – С. 263-266. (elibrary.ru).
8. Ханжина О.А., Гайфуллина Д.Р. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы//Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2014. –Т. 6. –№ 2. – С. 125-128. (elibrary.ru).

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
2. научная электронная библиотека znanium.com
3. Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
4. Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
5. Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
6. Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
7. Журнал об управлении персоналом «HRMagazine» - - <http://www.hrm.ua>
8. Журнал «Кадры предприятия» - <http://www.dis.ru/kp/>
9. Журнал об управлении персоналом «HR-Journal» - <http://www.hr-journal.ru>
10. Журнал об управлении персоналом «Проблемы теории и практики управления» <http://www.ptpu.ru>
11. Журнал об управлении персоналом «Управление персоналом»- электронная версия печатного журнала <http://www.top-personal.ru>
12. Журнал об управлении персоналом «Мотивация и оплата труда» – <http://grebennikon.ru/journal-24.html>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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 Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Автор: Михайлова В.В., к.с.н..

Руководитель программы: Ромашова И.Б., д.э.н., проф.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН
9.11.2021, протокол № 2