

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко Павел Васильевич
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 29.09.2023 10:22:45
Уникальный программный ключ:
27e516f4c088deb62ba68945f4406e13fd454355

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью
Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c
Владелец: Сенченко Павел Васильевич
Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **Заочный и вечерний факультет (ЗиВФ)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **2**
Семестр: **3, 4**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 3 семестр | 4 семестр | Всего | Единицы |
|------------------------------------|-----------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия | 4 | 6 | 10 | часов |
| Практические занятия | 4 | 6 | 10 | часов |
| Самостоятельная работа | 28 | 56 | 84 | часов |
| Подготовка и сдача зачета | | 4 | 4 | часов |
| Общая трудоемкость | 36 | 72 | 108 | часов |
| (включая промежуточную аттестацию) | | | 3 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Зачет | 4 |

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области построения профессиональной карьеры и личностного развития персонала организации.

1.2. Задачи дисциплины

1. Рассмотрение сущности понятия профессиональное и личностное развитие и изучение стадий его развития.

2. Формирование у обучающихся умения грамотно подбирать и использовать методы и приемы диагностики профессионального самоопределения и личностного развития сотрудников организации.

3. Применение на практике знаний о закономерностях профессионального и личностного развития, как процесса подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленных на установление соответствия между требованиями к работнику и качествами конкретной личности.

4. Владение навыками разработки программ профессионального развития и саморазвития (самосовершенствования).

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.01.01.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|-----------------------------------|---|
| Универсальные компетенции | | |
| - | - | - |
| Общепрофессиональные компетенции | | |
| - | - | - |
| Профессиональные компетенции | | |

| | | |
|--|--|---|
| ПК-1. Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала | ПК-1.1. Знает основные подходы к организации профессионального и личностного развития персонала | Знает определение понятий и целей профессионального и личностного развития, изучение видов профессионального развития, саморазвития и самосовершенствования |
| | ПК-1.2. Умеет применять теоретические знания для осуществления функций по профессиональному и личностному развитию персонала организации | Умеет применять на практике анализ профессионального и личностного развития, средств и способов профессионального развития, самопознания и самодиагностики |
| | ПК-1.3. Владеет навыками профессиональной ориентации и методами управления развитием персонала организации | Владеет навыками применения инструментов и методов оценки уровня профессионального и личностного развития персонала, профессиональных качеств и компетенций сотрудников |

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры | |
|---|-------------|-----------|-----------|
| | | 3 семестр | 4 семестр |
| Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 20 | 8 | 12 |
| Лекционные занятия | 10 | 4 | 6 |
| Практические занятия | 10 | 4 | 6 |
| Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 84 | 28 | 56 |
| Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 28 | 12 | 16 |
| Подготовка к тестированию | 32 | 16 | 16 |
| Подготовка к зачету | 24 | | 24 |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | | 4 |
| Общая трудоемкость (в часах) | 108 | 36 | 72 |
| Общая трудоемкость (в з.е.) | 3 | 1 | 2 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без зачета) | Формируемые компетенции |
|------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------------------|-------------------------|
| | | | | | |
| 3 семестр | | | | | |

| | | | | | |
|--|----|----|----|-----|------|
| 1 Сущность, цели и формы развития персонала, особенности профессионального и личностного развития персонала организации. | 2 | 1 | 10 | 13 | ПК-1 |
| 2 Технологии профессионального и личностного развития персонала | 1 | 1 | 10 | 12 | ПК-1 |
| 3 Социально-коммуникативные основы профессионального и личностного развития персонала организации | 1 | 2 | 8 | 11 | ПК-1 |
| Итого за семестр | 4 | 4 | 28 | 36 | |
| 4 семестр | | | | | |
| 4 Кризисы в профессиональном развитии личности | 1 | 1 | 14 | 16 | ПК-1 |
| 5 Профессиональная деформация личности в процессе трудовой деятельности | 1 | 1 | 14 | 16 | ПК-1 |
| 6 Профессиональное выгорание в процессе трудовой деятельности | 2 | 2 | 14 | 18 | ПК-1 |
| 7 Индивидуальная программа профессионального, личностного роста и саморазвития | 2 | 2 | 14 | 18 | ПК-1 |
| Итого за семестр | 6 | 6 | 56 | 68 | |
| Итого | 10 | 10 | 84 | 104 | |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|--|--|--------------------------------------|-------------------------|
| 3 семестр | | | |
| 1 Сущность, цели и формы развития персонала, особенности профессионального и личностного развития персонала организации. | Понятие профессионального развития персонала. Цели, задачи и условия профессионального и личностного развития персонала организации. Этапы профессионального становления личности. Профессиональная пригодности и непригодность. | 2 | ПК-1 |
| | Итого | 2 | |
| 2 Технологии профессионального и личностного развития персонала | Классификация технологий развития персонала. Типовые и современные методы развития персонала. Кадровой резерв. Coaching, Counselling, Mentoring, Supervision, Action Learning, Buddying | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |

| | | | |
|---|---|---|------|
| 3 Социально-коммуникативные основы профессионального и личностного развития персонала организации | Понятия «общение» и «коммуникация». Роль общения в становлении человека как личности и профессионала. Межличностное общение. Структура общения. Роль речи в профессиональном общении. Понятие о группе и коллективе. Структура и виды групп. Основы психологии малых групп. Групповые процессы и групповая динамика (групповой давление, конформизм). | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |
| Итого за семестр | | 4 | |
| 4 семестр | | | |
| 4 Кризисы в профессиональном развитии личности | Кризисы профессионального становления личности. Типология кризисов личности. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития: объективные и субъективные. Стадии профессионального становления личности. Варианты разрешения кризиса | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |
| 5 Профессиональная деформация личности в процессе трудовой деятельности | Проблема влияния профессии на личность. Основные подходы к изучению профессиональной деформации личности. Сущность профессиональной деформации. Профессиональный тип личности и его проявления вне профессиональной сферы. Классификации признаков профессиональной деформации. Причины профессиональной деформации. | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |

| | | | |
|--|---|----|------|
| 6 Профессиональное выгорание в процессе трудовой деятельности | Синдром выгорания как феномен личностной деформации. Выгорание как комплекс психических переживаний и поведения, которые сказываются на работоспособности, физическом и психологическом самочувствии, а также на интерперсональных отношениях работника. Синдром «профессионального выгорания» – ответная реакция на длительные рабочие стрессы межличностного общения. | 2 | ПК-1 |
| | Итого | 2 | |
| 7 Индивидуальная программа профессионального, личностного роста и саморазвития | Основные этапы разработки программы: диагностический, информационно-мотивационный, организационно-практический, индивидуально-творческий, обобщающе-заключительный, рефлексивный. Самоменеджмент. Диагностика способности к самоуправлению. Время как невозполнимый ресурс. Методика разработки личных жизненных планов. | 2 | ПК-1 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 6 | |
| Итого | | 10 | |

5.3. Контрольные работы

Не предусмотрено учебным планом

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.5.

Таблица 5.5. – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Наименование практических занятий (семинаров) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|------------------------------------|---|-----------------|-------------------------|
| 3 семестр | | | |

| | | | |
|--|---|---|------|
| 1 Сущность, цели и формы развития персонала, особенности профессионального и личностного развития персонала организации. | Развитие персонала как значимый фактор успешной работы организации. Система, последовательность разработки программ профессионального и личностного развития персонала | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |
| 2 Технологии профессионального и личностного развития персонала | Основные технологии профессионального и личностного развития персонала. Современные методы развития персонала организации. | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Социально-коммуникативные основы профессионального и личностного развития персонала организации | Выполнение Теста «Как понять другого человека?» (В.В. Бойко). Выполнение Теста «Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В.Бойко)». Анализ полученных результатов. | 2 | ПК-1 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 4 | |
| 4 семестр | | | |
| 4 Кризисы в профессиональном развитии личности | Тренинги личностного и профессионального развития. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления. | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |
| 5 Профессиональная деформация личности в процессе трудовой деятельности | Анализ уровней профессиональной деформации личности. Проблема профессиональных деформаций. | 1 | ПК-1 |
| | Итого | 1 | |

| | | | |
|--|---|----|------|
| 6 Профессиональное выгорание в процессе трудовой деятельности | Профессиональном выгорание, симптомы и факторы, способствующих его появлению. Анализ уровня профессионального выгорания. Противодействие профессиональному выгоранию в процессе трудовой деятельности | 2 | ПК-1 |
| | Итого | 2 | |
| 7 Индивидуальная программа профессионального, личностного роста и саморазвития | Разработка программы профессионального, личностного роста и саморазвития | 2 | ПК-1 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 6 | |
| Итого | | 10 | |

5.6. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|--|--|-----------------|-------------------------|---|
| 3 семестр | | | | |
| 1 Сущность, цели и формы развития персонала, особенности профессионального и личностного развития персонала организации. | Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 4 | ПК-1 | Отчет по практическому занятию (семинару) |
| | Подготовка к тестированию | 6 | ПК-1 | Тестирование |
| | Итого | 10 | | |
| 2 Технологии профессионального и личностного развития персонала | Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 4 | ПК-1 | Отчет по практическому занятию (семинару) |
| | Подготовка к тестированию | 6 | ПК-1 | Тестирование |
| | Итого | 10 | | |

| | | | | |
|---|--|----|------|---|
| 3 Социально-коммуникативные основы профессионального и личностного развития персонала организации | Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 4 | ПК-1 | Отчет по практическому занятию (семинару) |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПК-1 | Тестирование |
| | Итого | 8 | | |
| Итого за семестр | | 28 | | |
| 4 семестр | | | | |
| 4 Кризисы в профессиональном развитии личности | Подготовка к зачету | 6 | ПК-1 | Зачёт |
| | Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 4 | ПК-1 | Отчет по практическому занятию (семинару) |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПК-1 | Тестирование |
| | Итого | 14 | | |
| 5 Профессиональная деформация личности в процессе трудовой деятельности | Подготовка к зачету | 6 | ПК-1 | Зачёт |
| | Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 4 | ПК-1 | Отчет по практическому занятию (семинару) |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПК-1 | Тестирование |
| | Итого | 14 | | |
| 6 Профессиональное выгорание в процессе трудовой деятельности | Подготовка к зачету | 6 | ПК-1 | Зачёт |
| | Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 4 | ПК-1 | Отчет по практическому занятию (семинару) |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПК-1 | Тестирование |
| | Итого | 14 | | |
| 7 Индивидуальная программа профессионального, личностного роста и саморазвития | Подготовка к зачету | 6 | ПК-1 | Зачёт |
| | Написание отчета по практическому занятию (семинару) | 4 | ПК-1 | Отчет по практическому занятию (семинару) |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПК-1 | Тестирование |
| | Итого | 14 | | |
| Итого за семестр | | 56 | | |
| | Подготовка и сдача зачета | 4 | | Зачет |
| Итого | | 88 | | |

5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|------------|-----------|--|
| | Лек. зан. | Прак. зан. | Сам. раб. | |
| ПК-1 | + | + | + | Зачёт, Отчет по практическому занятию (семинару), Тестирование |

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/455323>.

2. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие / М. В. Капранова. — Королёв : МГОТУ, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-4499-0546-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/149445>.

7.2. Дополнительная литература

1. Казарян, И. Р. Введение в профессиональную деятельность : учебное пособие / И. Р. Казарян, В. С. Антонова, Н. А. Александрова. — Чита : ЗабГУ, 2020. — 214 с. — ISBN 978-5-9293-2607-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/173696>.

2. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/448299>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/451300>.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;

– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ:
<https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор Acer X1128H;
- Проекционный экран;
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Microsoft Project 2013;
- Microsoft Windows 7 Pro;
- OpenOffice;
- Консультант Плюс;

8.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;

- компьютеры;

- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|--|-------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 Сущность, цели и формы развития персонала, особенности профессионального и личностного развития персонала организации. | ПК-1 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по практическому занятию (семинару) | Темы практических занятий |
| 2 Технологии профессионального и личностного развития персонала | ПК-1 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по практическому занятию (семинару) | Темы практических занятий |
| 3 Социально-коммуникативные основы профессионального и личностного развития персонала организации | ПК-1 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по практическому занятию (семинару) | Темы практических занятий |

| | | | |
|--|------|---|-------------------------------------|
| 4 Кризисы в профессиональном развитии личности | ПК-1 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по практическому занятию (семинару) | Темы практических занятий |
| 5 Профессиональная деформация личности в процессе трудовой деятельности | ПК-1 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по практическому занятию (семинару) | Темы практических занятий |
| 6 Профессиональное выгорание в процессе трудовой деятельности | ПК-1 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по практическому занятию (семинару) | Темы практических занятий |
| 7 Индивидуальная программа профессионального, личностного роста и саморазвития | ПК-1 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по практическому занятию (семинару) | Темы практических занятий |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|----------------------------|--|---|---|--|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |

| | | | | |
|-------------|--|---|--|--|
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|----------------------------|--|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Профессиональная компетентность – это:
 - а) видение проблем и их преодоление, нахождение нестандартных решений задач
 - б) обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного отношения к работе, требуемых для эффективной деятельности в определенной сфере
 - в) умение выполнять работу, передавать и использовать знания и опыт в новых условиях
 - г) качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач
2. Получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения характерны для этапа деловой карьеры:
 - а) завершение
 - б) становление
 - в) продвижение
 - г) сохранение
3. Интернал – человек,...

- а) освоивший профессиональные задачи среднего уровня сложности
 - б) овладевший вершинами профессионального мастерства, умеющий выполнять самые сложные профессиональные задачи
 - в) владеющий вершинами мастерства, имеющий потребность передать свой опыт другим людям, реально осуществляющий роль учителя, инструктора по отношению к новым работникам
 - г) обучающийся в профессиональном учебном заведении, осваивающий азы профессиональных знаний и умений, а также присваивающий систему профессиональных ценностей, свойственную для сообщества профессионалов.
4. Целью игры, как одного из видов человеческой деятельности является ...
 - а) выполнение определённых действий
 - б) изменение условий существования
 - в) устранение несоответствия между требованиями, обусловленными существованием организма, и наличным положением дел, связанных с этими условиями
 - г) сама осуществляемая деятельность, а не те практические результаты, которые достигаются с её помощью
 5. Основой современной концепции профессионального и личностного развития является:
 - а) функционирование и развитие социально-экономической системы
 - б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
 - в) гуманистическая парадигма управления
 - г) достижения информационных технологий управления
 6. К методам стимулирования деятельности относят...
 - а) наказание
 - б) поощрение
 - в) наблюдение
 - г) лабораторная работа
 7. Внутригрупповой фаворитизм –
 - а) эффект, суть которого состоит в том, что после обсуждения в группе мнения всех ее членов как бы сливаются в единое мнение
 - б) это эффект, суть которого состоит в том, что после обсуждения в группе мнения всех ее членов как бы сливаются в единое мнение
 - в) позитивно пристрастное восприятие собственной группы
 - г) система групповых ролей, норм и взаимоотношений членов группы между собой.
 8. Карьера, обусловленная последовательной сменой должностных позиций в организации называется:
 - а) динамичной
 - б) статичной
 - в) удачной
 - г) успешной
 9. Оценка личности самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей называется...
 - а) интроспекцией
 - б) притязанием
 - в) самооценкой
 - г) рефлексией
 10. Высшая степень развития способностей называется...
 - а) творчеством
 - б) навыком
 - в) умением
 - г) талантом

9.1.2. Перечень вопросов для зачета

1. Понятие профессионального, личностного развития в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
2. Стадии профессионального развития.
3. Самоактуализация как высший уровень саморазвития личности.
4. Причины профессиональной деформации.

5. Кризис профессионального саморазвития: причины, пути развития.
6. Креативная личность: понятие, признаки, приемы развития профессиональной креативности

9.1.3. Темы практических занятий

1. Развитие персонала как значимый фактор успешной работы организации. Система, последовательность разработки программ профессионального и личностного развития персонала
2. Основные технологии профессионального и личностного развития персонала. Современные методы развития персонала организации.
3. Выполнение Теста «Как понять другого человека?» (В.В. Бойко). Выполнение Теста «Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В.Бойко)». Анализ полученных результатов.
4. Тренинги личностного и профессионального развития. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления.
5. Анализ уровней профессиональной деформации личности. Проблема профессиональных деформаций.
6. Профессиональном выгорание, симптомы и факторы, способствующие его появлению. Анализ уровня профессионального выгорания. Противодействие профессиональному выгоранию в процессе трудовой деятельности
7. Разработка программы профессионального, личностного роста и саморазвития

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|---|---|--|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|--|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| И.О. начальника учебного управления | И.А. Лариошина | Согласовано, c3195437-a02f-4972- a7c6-ab6ee1f21e73 |
| Декан ЗиВФ | И.В. Осипов | Согласовано, 126832c4-9aa6-45bd- 8e71-e9e09d25d010 |

ЭКСПЕРТЫ:

| | | |
|--------------------------|----------------|--|
| Доцент, каф. менеджмента | Т.А. Рябчикова | Согласовано, 1e8cc3ad-2b4e-43fc- 91f9-b97f6b86afb5 |
| Доцент, каф. менеджмента | Т.Д. Санникова | Согласовано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876 |

РАЗРАБОТАНО:

| | | |
|--------------------------|---------------|--|
| Доцент, каф. менеджмента | Ж.Н. Аксенова | Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43- a695-a61e44901595 |
|--------------------------|---------------|--|