

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1155137	Аналитика и консалтинг в HR

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. Технологии в управлении персоналом	Код ОП 1. 38.04.03/33.01
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Федорова Алена Эдуардовна	PhD, кандидат экономических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Аналитика и консалтинг в HR

1.1. Аннотация содержания модуля

Целью освоения модуля «Аналитика и консалтинг в HR» является формирование аналитического мышления студентов, усвоение студентами методологии аналитической деятельности, освоение умений и навыков консультационной работы. Дисциплина «Экономика персонала и HR-аналитика» направлена на изучение методов и практических аспектов экономической эффективности трудовой деятельности, включая социально-трудовые отношения, производительность, эффективность труда, формирование умений и навыков организации аналитической работы в управлении персоналом и использования HR-метрик. Дисциплина «Научно-исследовательская деятельность в HR» нацелена на изучение методов сбора, обобщения и анализа эмпирических данных по различным аспектам системы управления человеческими ресурсами организации, необходимых для разработки научно-обоснованных управленческих решений. Освоение дисциплины «Карьерное проектирование и консультирование» формирует компетенции в области карьерного консультирования и управлении карьерой, способствует развитию умений и навыков в постановке карьерных целей, формировании карьерных планов и карт развития, самоопределении в профессии, поиске работы, построении личного бренда и развитии личной эффективности. Дисциплина «Коучинг в медиации и управлении персоналом» нацелена на овладение методами и инструментами коучинга, фасилитации, модерации и медиации для повышения эффективности внутриорганизационного взаимодействия персонала, управления трудовыми отношениями и конфликтами.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Экономика персонала и HR-аналитика	3
2	Научно-исследовательская деятельность в HR	3
3	Карьерное проектирование и консультирование	3
4	Коучинг в медиации и управлении персоналом	3
ИТОГО по модулю:		12

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Карьерное проектирование и консультирование	УК-4 - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>З-2 - Излагать нормы и правила составления устных и письменных текстов для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках</p> <p>У-1 - Анализировать и оценивать письменные и устные тексты для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках на соответствие правилам и нормам и корректировать их</p> <p>У-3 - Выбирать инструменты современных коммуникативных технологий для эффективного осуществления академического и профессионального взаимодействия</p> <p>П-2 - Осуществлять поиск вариантов использования инструментов современных коммуникативных технологий для решения проблемных ситуаций академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Д-1 - Проявлять доброжелательность и толерантность по отношению к коммуникативным партнерам</p>
	УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального и личностного развития, в том числе с использованием цифровых средств	<p>З-1 - Объяснять порядок и принципы планирования собственной профессиональной траектории с учетом тенденций развития рынка труда и общества</p> <p>З-2 - Излагать методы самооценки личности и эффективные стратегии (техники) личностного роста, профессионального и карьерного развития</p> <p>З-3 - Демонстрировать понимание способов совершенствования собственной деятельности и профессионального развития</p> <p>У-1 - Оценивать личностные и профессиональные качества, особенности характера, определять направления</p>

		<p>личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики</p> <p>У-2 - собственной деятельности и выбирать эффективные способы ее совершенствования</p> <p>П-1 - Разрабатывать программу своего профессионального и карьерного развития</p> <p>П-2 - Формулировать приоритеты и эффективные способы совершенствования профессиональной деятельности на основе анализа личностных, психофизиологических и других ресурсов</p> <p>П-3 - Осуществлять самооценку, используя рефлексивные методы, формулировать цели саморазвития и составлять план действий для их достижения на основе стратегии (техники) личностного роста и профессионального развития</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, социальную ответственность</p> <p>Д-2 - Демонстрировать стремление к самосовершенствованию и личностному росту</p>
	<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>
	<p>ПК-11 - Способен проводить анализ и критически оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях, разрабатывать мероприятия по</p>	<p>У-1 - Определять функционал и должностные обязанности работников структурных подразделений</p> <p>П-1 - Выстраивать конструктивные межличностные коммуникации</p> <p>П-2 - Разрабатывать планы рекомендуемых мероприятий по внедрению передовых методов кадровой работы в организации</p>

	<p>эффективной работе персонала, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала</p>	
<p>Коучинг в медиации и управлении персоналом</p>	<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>
	<p>ПК-17 - Способен налаживать взаимопонимание между сторонами конфликта, анализировать эмоциональные реакции, выявлять причины и предупреждать возникновение трудовых споров</p>	<p>З-1 - Назвать способы выстраивания эффективного межличностного взаимодействия</p> <p>Д-1 - Демонстрировать способность к эмпатии</p>

<p>Научно-исследовательская деятельность в HR</p>	<p>ОПК-1 - Способен применять фундаментальные знания (на продвинутом уровне) при решении теоретических, практических или исследовательских задач</p>	<p>З-1 - Объяснить возможности применения фундаментальных теоретических положений и методологических подходов к решению теоретических, практических или исследовательских задач в своей профессиональной области</p> <p>У-1 - Самостоятельно выявлять проблемные ситуации в своей профессиональной области, используя фундаментальные теоретические положения и принципы</p> <p>У-2 - Определять методологические подходы к решению теоретических, практических или исследовательских задач</p> <p>П-1 - Разрабатывать и проводить оценку вариантов решения теоретических, практических или исследовательских задач, применяя фундаментальные теоретические положения, принципы и методологические подходы</p> <p>Д-1 - Проявлять внимательность и усердие в поиске и применении фундаментальных знаний</p>
	<p>ОПК-4 - Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в профессиональной сфере и смежных областях</p>	<p>З-1 - Объяснять принципы критического чтения научной литературы в профессиональной и смежных областях</p> <p>З-2 - Объяснять принципы критического анализа и оценивания научных исследований, их актуальности, научной новизны, теоретической и практической значимости, обоснованности научных результатов</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять и формулировать новизну научного исследования, его теоретическую и практическую значимость, обоснованность</p> <p>У-2 - Проводить сравнительный анализ научных исследований в профессиональной сфере и смежных областях</p> <p>П-1 - Готовить литературный обзор научных исследований, актуальных для своей профессиональной области</p> <p>Д-1 - Демонстрировать внимательность, аналитические умения, способность к критическому мышлению</p>

	<p>ПК-14 - Способен разрабатывать стратегию развития кадрового потенциала организации, корпоративные социальные программы, разрабатывать системы мотивации и оценки персонала, проводить социологические исследования и формировать корпоративную культуру</p>	<p>У-2 - Использовать методы социологических исследований для получения требуемой для принятия управленческих решений информации</p> <p>П-2 - Интерпретировать результаты социологических исследований</p>
	<p>ПК-15 - Способен проектировать организационную структуру, организационные изменения, разрабатывать системы организации труда, управлять бюджетом расходов на персонал</p>	<p>З-1 - Объяснить современные теории управления организацией, организационным развитием и персоналом</p> <p>П-1 - Анализировать данные о фактическом состоянии объекта управления и эффективности организации труда</p>
Экономика персонала и HR-аналитика	<p>УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде</p>	<p>З-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>Д-1 - Демонстрировать аналитические способности и критическое мышление</p>
	<p>УК-7 - Способен обрабатывать, анализировать, передавать данные и информацию с использованием цифровых средств для эффективного решения поставленных задач с учетом требований информационной безопасности</p>	<p>П-1 - Обосновать выбор технических и программных средств защиты персональных данных и данных организации при работе с информационными системами на основе анализа потенциальных и реальных угроз безопасности информации</p>
	<p>ОПК-3 - Способен планировать и проводить фундаментальные или пр</p>	<p>З-1 - Сделать обзор методов и принципов проведения фундаментальных и</p>

	<p>прикладные исследования, в том числе в междисциплинарных областях, самостоятельно формулировать научные гипотезы, проверять их достоверность и представлять результаты исследований в виде аналитических отчетов, научных статей, докладов и тезисов на конференциях, научных симпозиумах, семинарах, круглых столах</p>	<p>прикладных исследований, в том числе междисциплинарного характера</p> <p>З-2 - Различать принципы формулирования научных гипотез, проверки их достоверности</p> <p>З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к составлению и оформлению аналитических отчетов, научных статей, докладов и тезисов</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять этапы проведения фундаментального и прикладного исследования, в том числе междисциплинарного характера</p> <p>У-2 - Формулировать результаты исследований для подготовки аналитических докладов, научных статей, докладов и тезисов на конференциях, научных симпозиумах, семинарах, круглых столах</p> <p>У-3 - Оценивать аналитические отчеты, научные статьи, доклады и тезисы на соответствие требованиям к их составлению и оформлению</p> <p>П-1 - Вырабатывать стратегии проведения фундаментального или прикладного исследования, в том числе междисциплинарного характера, включая стратегии командной работы и стратегии представления результатов исследования</p> <p>П-2 - Оформить аналитический отчет, доклад по фундаментальному или прикладному исследованию в соответствии с нормативными требованиями</p> <p>Д-1 - Проявлять аналитические умения, организаторские умения, умение работать в команде</p>
	<p>ПК-12 - Способен применять методы кадрового планирования и операционного управления персоналом, обеспечивать реализацию кадровой политики и технологий управления персоналом</p>	<p>З-1 - Охарактеризовать технологии оперативного управления персоналом организации</p> <p>З-2 - Интерпретировать показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом</p>

	<p>организации и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>У-1 - Определять потребность в персонале, рассчитывать бюджеты на персонал и реализацию кадровых мероприятий</p> <p>У-2 - Определять показатели эффективности работы персонала структурного подразделения</p> <p>П-1 - Алгоритмизировать работу с персоналом и процессы кадровой работы</p> <p>П-2 - Оценивать экономические и социальные результаты кадровой работы</p> <p>Д-1 - Демонстрировать экономический образ мышления</p>
	<p>ПК-13 - Способен обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом, проводить аудит кадровых процессов, применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений</p>	<p>У-2 - Интерпретировать результаты кадрового аудита и анализа трудовых показателей</p> <p>П-1 - Разрабатывать аналитические таблицы для проведения сравнительного анализа результатов кадровой работы и трудовой деятельности персонала</p> <p>П-2 - Рассчитывать и сопоставлять показатели кадровой работы и трудовой деятельности персонала</p> <p>Д-1 - Демонстрировать аналитическое мышление</p>
	<p>ПК-16 - Способен руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации, разрабатывать документационное обеспечение процессов управления персоналом, использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>З-1 - Характеризовать бизнес-план и бизнес-процессы организации, методы организационного и бюджетного проектирования</p> <p>З-2 - Назвать порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений организации</p> <p>У-2 - Использовать современные информационные технологии и программные средства для решения задач в области управления персоналом организации</p> <p>П-1 - Дифференцировать бизнес-процессы в области управления персоналом организации</p>

		П-2 - Обосновать выбор необходимых информационных технологий и программных средств для решения задач в области управления персоналом организации
--	--	--

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной и заочной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Экономика персонала и HR-аналитика

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	ПлUTOва Мария Игоревна	Кандидат Экономических наук, доцент	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Плутова Мария Игоревна, Доцент, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1.	Производительность труда персонала	Продуктивность, эффективность и производительность труда. Взаимосвязь производительности и интенсивности труда.
2.	Производительность общественного и индивидуального труда	Влияние производительности труда на уровень благосостояния населения. Показатели уровня и динамики производительности общественного труда (российский и зарубежный опыт измерения) Формы проявления роста производительности общественного труда. Показатели уровня и динамики производительности труда на предприятии (выработка, трудоемкость, индекс производительности труда). Требования, предъявляемые к показателям производительности труда. Взаимосвязь трудоемкости и производительности труда. Взаимосвязь индексов часовой, дневной и годовой производительности труда.

3.	Методы измерения производительности труда	Стоимостной, натуральный и трудовой методы измерения производительности труда. Их сущность, область применения, достоинства и недостатки.
4.	Факторы, условия и резервы роста производительности труда	<p>Классификация факторов роста производительности труда: материально-технические, социально-экономические и организационные.</p> <p>Резервы роста производительности труда, их экономическая сущность и классификация.</p> <p>Методика расчета индекса производительности труда по факторам.</p>
5.	Зарботная плата. Принципы ее организации и регулирования.	<p>Сущность заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.</p> <p>Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая.</p> <p>Факторы, влияющие на заработную плату.</p> <p>Понятие организации заработной платы и ее принципов.</p> <p>Минимальная заработная плата и ее обоснование</p> <p>Государственное регулирование заработной платы в РФ: прямое и косвенное</p> <p>Сущность форм и систем заработной платы. Условия их эффективного применения.</p> <p>Новые тенденции в развитии форм и систем заработной платы рабочих, создании мотивационного механизма труда.</p> <p>Особенности оплаты и регулирования труда руководителей, специалистов и служащих.</p> <p>Сущность бестарифной системы оплаты труда, ее варианты, возможности использования и сфера применения.</p> <p>Альтернативные системы оплаты труда: рейтинговая, тарифно-аттестационная, комиссионная и др.</p>
6.	HR-аналитика	<p>Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности</p> <p>Процессный подход к оценке эффективности HR-функции</p> <p>Системный подход к оценке эффективности HR-функции</p> <p>Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом</p> <p>Сбалансированная система показателей</p> <p>Ключевые показатели эффективности</p> <p>Управление производительностью труда</p> <p>Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом</p>

--	--	--

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
			-	-

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика персонала и HR-аналитика

Электронные ресурсы (издания)

1. Яковенко, Е. Г.; Экономика труда : учебное пособие.; Юнити, Москва; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366> (Электронное издание)
2. Митрофанова, И. А.; Экономика труда: теория и практика : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905> (Электронное издание)
3. Костюченко, Т. Н.; Экономика труда : учебное пособие.; Ставропольский государственный аграрный университет, Ставрополь; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Рофе, А. И.; Экономика труда : [учебник для студентов вузов по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям.]; КНОРУС, Москва; 2015 (3 экз.)
2. Ендовицкий, Д. А.; Вознаграждение персонала. Регулирование. Учет и отчетность. Экономический анализ; ЮНИТИ, Москва; 2007 (1 экз.)
3. Чемяков, В. П.; Грейдинг: технология построения системы управления персоналом; Вершина, Москва ; Санкт-Петербург; 2007 (1 экз.)
4. Шлендер, П. Э., Шлендер, П. Э., Смирнова, М. Е., Петрович, Н. П.; Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям.; Вузовский учебник, Москва; 2010 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Базы данных:

1. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>
2. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>
3. Портал образовательных ресурсов УрФУ - <http://study.urfu.ru/>
4. Международная база цитирований Web of Science - <http://apps.webofknowledge.com/>
5. Международная база цитирований Scopus Elsevier - <http://www.scopus.com/>

6. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>
7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>
8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>
9. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
10. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
11. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
12. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Ресурсы открытого доступа:

1. РУКОВОДСТВО ПО HR-АНАЛИТИКЕ ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ <https://www.talent-management.com.ua/3443-rukovodstvo-po-hr-analitike-dlya-nachinayushhih/>
2. HR-метрики, HR-аналитика и прогнозы <https://pritula.academy/tpost/bufu3r12k0-hr-metriki-hr-analitika-i-prognozi-prost>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- Поисковая система Gogle - <http://www.google.com/>
- Поисковая система Яндекс - <http://www.yandex.ru/>
- Поисковая система Рамблер - <http://www.rambler.ru>
- Поисковая система Mail - <http://www.mail.ru>
- Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - <https://cyberleninka.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика персонала и HR-аналитика

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа

1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Курсовая работа/ курсовой проект	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
5	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
6	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Научно-исследовательская деятельность в
HR

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Федорова Алена Эдуардовна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Федорова Алена Эдуардовна, Доцент, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Методы научного исследования	Понятие методологии и метода. Общетеоретические методы исследования: анализ, синтез, дедуктивный метод, индуктивный метод, сравнение, классификация, измерение, обобщение, идеализация или моделирование, абстрагирование, формализация. Методы теоретического исследования: кабинетное исследование (desk research), библиометрическое исследование.
2	Эмпирические методы исследования: контент-анализ	Суть контент-анализа, как научного метода. Основные элементы контент-анализа. Категории анализа (смысловые единицы). Классификация смысловых единиц (В.А. Ядов). Конкретные единицы счета. Качественный контент-анализ. Количественный контент-анализ. Цифровые инструмента контент-анализа. Достоинства и недостатки контент-анализа, как научного метода.
3	Эмпирические методы исследования: нарративный анализ	Понятия "нарратив", "нарративный анализ", "нарративное интервью". Элементы структуры нарратива (У. Лабов). Методика нарративного исследования. Разработка инструментария нарративного интервью. Трехфазная схема нарративного интервью: фаза наррации, фаза фаза нарративных расспросов, аналитическая фаза. Количественные и качественные методы анализа нарративов.
4	Эмпирические методы исследования: социологический опрос	Опросный лист (анкета). Классификация вопросов анкеты по форме, структуре и функциям. Основные, фильтрующие, контрольные, контактные вопросы. Открытые и закрытые

		вопросы. Поливариантные и дихотомические вопросы. Прямые и косвенные вопросы. правила формулировки вопросов. Разработка структуры опросного листа.
5	Программа социологического исследования	Структура программы социологического исследования. Формулировка и обоснование проблемы исследования. Определение цели исследования. Определение объекта и предмета исследования. Логический анализ основных понятий (интерпретация, операционализация, идентификация индикаторов). Формулировка гипотез исследования. Формулировка задач исследования. Определение обследуемой совокупности. Понятия выборки, генеральной и выборочной совокупности респондентов. Методическая часть. Приемы обработки информации.
6	Методическая система научных исследований	Методическое обеспечение этапов научных исследований. Методика постановки научной проблемы на основе вскрытия противоречий. Методика выбора темы и научное обоснование ее актуальности для развития науки и практического применения. Методика информационного поиска путей решения проблемы и формулировка гипотезы с уточнением задач исследования, разработка плана научного исследования. Методика научного поиска – проведение научного исследования (теоретические и экспериментальные работы). Методика формулирования тезисов научного положения на основе обобщения научных результатов.
7	Подготовка научной публикации	Понятие научной статьи. Цели научной статьи. Структура научной статьи. IMRAD. Научный аппарат статьи. Правила и требования к разработке названия, аннотации, ключевых слов научной статьи. Требования к содержанию разделов "Введение", "Методология исследования", "Результаты", "Дискуссия" и "Заключение". Библиографический список.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
			-	-

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Научно-исследовательская деятельность в HR

Электронные ресурсы (издания)

1. Караваева, Ю. В.; Контент-анализ документов : учебное пособие.; Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, Липецк; 2020;

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=619328> (Электронное издание)

2. Дятлов, А. В.; Эмпирическое социологическое исследование : учебное пособие.; Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Таганрог; 2019;
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598551> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Арутюнов, В. С., Стрекова, Л. Н.; Социологические основы научной деятельности; Наука, Москва; 2003 (2 экз.)
2. Кузнецов, И. Н.; Научное исследование. Методика проведения и оформления; Дашков и К , Москва; 2004 (1 экз.)
3. Безуглов, И. Г.; Основы научного исследования : учеб. пособие для аспирантов и студентов-дипломников.; Академический Проект, Москва; 2008 (6 экз.)
4. Williams, M.; Making Sense of Social Research; Sage Publication, Thousand Oaks; 2003 (1 экз.)
5. Овчаров, А. О.; Методология научного исследования : учебник для студентов, обучающихся по направлению "Экономика".; ИНФРА-М, Москва; 2014 (1 экз.)
6. Парахонская, Г. А.; Контент-анализ документов : учеб. пособие.; [Твер. гос. ун-т], Тверь; 2004 (1 экз.)
7. Федотова, Л. Н.; Анализ содержания - социологический метод изучения средств массовой коммуникации : Учеб. пособие для вузов.; Науч. мир, Москва; 2001 (22 экз.)
8. Шалак, В. И.; Современный контент-анализ. Приложения в области: политологии, психологии, социологии, культурологии, экономики, рекламы; Омега-Л, Москва; 2004 (1 экз.)
9. МакКоннел, Б., Болдышева, А. В.; Эпидемия контента. Маркетинг в социальных сетях и блогосфере; Вершина, Москва; 2008 (5 экз.)
10. Вахштайн, В. С.; Социология повседневности и теория фреймов; Европ. ун-т в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург; 2011 (1 экз.)
11. Могильчак, Е. Л.; Выборочный метод в эмпирическом социологическом исследовании : учебное пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению подготовки 39.03.01 "Социология".; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2015 (34 экз.)
12. , De Vaus, D.; Surveys in social research; Routledge, London; 2002 (1 экз.)
13. Зборовский, Г. Е.; Эмпирическая социология : учебник для вузов.; РИО СурГПУ, Сургут; 2016 (1 экз.)
14. Горелов, Н. А.; Методология научных исследований : [учебник для бакалавриата и магистратуры вузов].; Юрайт, Москва; 2014 (1 экз.)
15. Овчаров, А. О.; Методология научного исследования : учебник для студентов, обучающихся по направлению "Экономика".; ИНФРА-М, Москва; 2014 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Базы данных:

1. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>
2. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>
3. Портал образовательных ресурсов УрФУ - <http://study.urfu.ru/>

4. Международная база цитирований Web of Science - <http://apps.webofknowledge.com/>
5. Международная база цитирований Scopus Elsevier - <http://www.scopus.com/>
6. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>
7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>
8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>
9. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
10. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
11. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
12. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Ресурсы открытого доступа:

1. Скворцова, Л. М. Методология научных исследований [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л. М. Скворцова .— Методология научных исследований, 2024-07-01 .— Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2014 .— 79 с. — Книга находится в премиум-версии ЭБС «Библиокомплектатор».
2. Ковалева, А. Г. How to write essays (English for Academic Purposes) [Электронный ресурс] : Учебное пособие / А. Г. Ковалева .— How to write essays (English for Academic Purposes), 2022-08-31 .— Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014 .— 136 с. — Книга находится в премиум-версии ЭБС «Библиокомплектатор».

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Поисковая система Gogle - <http://www.google.com/>

Поисковая система Яндекс - <http://www.yandex.ru/>

Поисковая система Рамблер - <http://www.rambler.ru>

Поисковая система Mail - <http://www.mail.ru>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - <https://cyberleninka.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Научно-исследовательская деятельность в HR

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Карьерное проектирование и
консультирование

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Федорова Алена Эдуардовна	PhD, кандидат экономических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Федорова Алена Эдуардовна, доцент, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Введение в карьерный менеджмент	Актуальность карьерного консультирования. Основное содержание понятий «управление карьерой» и «карьерный менеджмент». Определение понятия «карьерное консультирование». Отличие карьерного консультирования от коучинга, психотерапии и менторинга. Виды карьерного консультирования. Основные запросы в карьерном консультировании. Этика карьерного консультанта. Политика конфиденциальности. Границы ответственности. Ответственность клиента. Ответственность карьерного консультанта.
2	Планирование карьеры	Понятие планирования карьеры на индивидуальном и организационном уровне. Индивидуальный план карьеры. Технологии карьерного планирования (портфолио карьерного продвижения, карьерограмма, карта карьеры и др.)
3	Развитие карьеры	Понятие развития карьеры. Развитие карьеры персонала в организации. Карьерный рост. Карьерная среда и карьерное пространство. Системы служебного продвижения. Job design. Работа с кадровым резервом. Ротация кадров. Развитие карьеры на разных ее этапах.
4	Основы консультирования	Определение понятия «консультирование». Этапы консультации. Диалоговая форма взаимодействия. Оценка

		эффективности консультации. Определение цели, проверка запроса на истинность. Особенности подбора инструментов под разные типы запросов. Карьерная консультация, отличия, особенности. Причины отказа от консультаций. Компетенции карьерного консультанта. Профессиональный стандарт. Ошибки в консультировании.
5	Инструменты карьерного консультирования	Матрица основных карьерных запросов. Категории клиентов карьерного консультирования. Особенности различных клиентских запросов и ожидаемые результаты. Основные инструменты работы карьерного консультанта. Постановка карьерной цели. Технологии достижения целей. Технологии карьерного продвижения внутри Компании. Путь движения к цели. Карьерный план и индивидуальный план развития. Саморазвитие карьериста на пути к цели. Контроль и анализ результатов достижения карьериста. Обратная связь. Корректировка действий. Работа с результатом карьериста.
6	Технология работы с основными карьерными запросами	Методы оценки потенциала клиента карьерным консультантом. Карьерное консультирование по запросу поиска работы. Технологии аутплейсмента и трудоустройства. Резюме-рейтинг как инструмент карьерного консультанта. Профорентация. Методы анализа рынка труда.
7	Диагностика в карьерном консультировании	Цели и задачи диагностики в карьерном консультировании. Методы, техники и технологии диагностики. Методика «Якоря карьеры» (Э. Шейн). Проективный тест «Круги и линии» (Ваше отношение к карьере) (Е.А. Могилевкин). Опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным). Проба Шварцландера. Личностный дифференциал (ЛД) (адаптирована сотрудниками психоневрологического института им. В.М. Бехтерева). «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер). ДДО (Е.А. Климов). Тест на определение профессиональной направленности личности (Дж. Голланд).

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
			-	-

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Карьерное проектирование и консультирование

Электронные ресурсы (издания)

1. Громова, Е. М.; Профессиональная карьера: путь к успеху : методическое пособие.; Ульяновский

государственный педагогический университет (УлГПУ), Ульяновск; 2012;
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064> (Электронное издание)

2. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2014; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252125> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Сотникова, С. И.; Управление карьерой : учебное пособие.; ИНФРА-М, Москва; 2001 (1 экз.)
2. Дунаев, О. Г., Исмагилова, Ф. С.; Акмеология: управление карьерой : Учеб. пособие.; ИПК УГТУ, Екатеринбург; 2001 (2 экз.)
3. Душенко, К. В.; Универсальный цитатник бизнесмена и менеджера : 5500 цитат об экономике, предпринимательстве, упр., работе и карьере.; ЭКСМО, Москва; 2003 (1 экз.)
4. Резник, С. Д., Бондаренко, В. В., Соколов, С. Н.; Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации : учеб. пособие по специальности 061100 "Менеджмент организации"; ИНФРА-М, Москва; 2003 (1 экз.)
5. Кичаев, А.; PR для карьеры, для семьи и для себя; Вершина, Москва; 2003 (2 экз.)
6. Мучински, Пол М., П. М., Белоусов, В.; Психология, профессия, карьера; Питер, Москва ; СПб. ; Нижний Новгород и др.; 2004 (2 экз.)
7. Голви, У. Т., Гутникова, Т., Осадчая, О.; Работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте; Альпина Бизнес Букс, Москва; 2005 (1 экз.)
8. Ибарра, Э., Матвеева, И.; Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру; Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург; 2005 (1 экз.)
9. Экер, Т. Х., Т. Харв, Курилюк, М. В., Шульпина, Н. В., Бузникова, Е. В.; Думай как миллионер; Эксмо, Москва; 2007 (1 экз.)
10. Коноваленко, М. Ю.; Моделирование деловой карьеры; Дашков и К°, Москва; 2008 (3 экз.)
11. Темплар, Темплар Р., Шарпай, С., Мордвинцева, Л.; Правила карьеры. Все, что нужно для служебного роста; Альпина Бизнес Букс, Москва; 2008 (1 экз.)
12. Вировец, Ю. А.; Секреты построения карьеры от HeadHunter. Справочник популярных профессий; Питер, Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.]; 2009 (1 экз.)
13. Урмина, И. А., Блинов, В. И., Артамонова, М. В.; Формирование карьеры современной российской молодежи в эпоху глобализации : в 2 частях. Ч. 1. ; ФИРО, Москва; 2013 (1 экз.)
14. Долгорукова, О. А.; Построение карьеры; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2006 (2 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Базы данных:

1. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>
2. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>
3. Портал образовательных ресурсов УрФУ - <http://study.urfu.ru/>
4. Международная база цитирований Web of Science - <http://apps.webofknowledge.com/>
5. Международная база цитирований Scopus Elsevier - <http://www.scopus.com/>
6. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>

7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>
8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>
9. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
10. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
11. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
12. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Ресурсы открытого доступа:

1. Соколова, Александра Сергеевна. Карьероформирующее обучение как компонент дополнительного профессионального образования преподавателя высшей школы : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.08 / А. С. Соколова ; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова .— Москва : [б. и.], 2013 .— 47 с. — Библиогр.: с. 43-47 (71 назв.) .— <URL:<http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005539000/rsl01005539350/rsl01005539350.pdf>>.

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- Поисковая система Gogle - <http://www.google.com/>
- Поисковая система Яндекс - <http://www.yandex.ru/>
- Поисковая система Рамблер - <http://www.rambler.ru>
- Поисковая система Mail - <http://www.mail.ru>
- Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - <https://cyberleninka.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Карьерное проектирование и консультирование

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа

1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Коучинг в медиации и управлении
персоналом

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Коропец Ольга Анатольевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Коропец Ольга Анатольевна, доцент, управления персоналом и психологии**

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Введение в коучинг	Понятие коучинга. Виды коучинга. Отличия коучинга от консультирования
2	Особенности применения коучинга в управлении персоналом	Коучинг как метод управления развитием персонала. Коучинг в корпоративной культуре организации. Коучинг целей. Коучинг ресурсов Коучинг ценностей. Применение коучинга для разработки стратегии развития организации
3.	Особенности применения технологии коучинга в медиации	Медиация как альтернативный метод разрешения споров. Медиация как междисциплинарная область знания, принципы медиации. Инструменты коучинга в медиации: коучинговое медиативное интервью, специальные медиативные вопросы. Работа коуча в зоне конфликта.
4.	Технологии и инструменты коучинга	Технология диагностического коучинга. Этапы коучинга. Инструменты коучинга. Работа с запросом клиента.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
			-	-

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Коучинг в медиации и управлении персоналом

Электронные ресурсы (издания)

1. Шекшня, С., С., Казакова, Н.; Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг : практическое пособие.; Альпина Паблишер, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279494> (Электронное издание)
2. Йенсен-Маар, З., З.; Голографический Коучинг : научно-популярное издание.; Animedia Company, Прага; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=431147> (Электронное издание)
3. Савкин, А. Д.; Коучинг по-русски: от смелости желать к смелости быть : научно-популярное издание.; Проспект, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443862> (Электронное издание)
4. Минкина, Н. И.; Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов : монография.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473260> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Лукичева, Л. И., Анискин, Ю. П.; Управление организацией : учеб. пособие по специальности "Менеджмент орг."; Омега-Л, Москва; 2005 (1 экз.)
2. Голви, У. Т., Гутникова, Т., Осадчая, О.; Работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте; Альпина Бизнес Букс, Москва; 2005 (1 экз.)
3. Дауни, М., Гладкова, Е.; Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей; Хорошая книга, Москва; 2005 (2 экз.)
4. Дауни, М., Гладкова, Е.; Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей; Хорошая книга, Москва; 2005 (2 экз.)
5. Гоулман, Гоулман Д., Бояцис, Бояцис Р., Макки, Макки Э., Лисицына, А., Ионов, В., Савина, М.; Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта; Альпина Бизнес Букс, Москва; 2005 (1 экз.)
6. , Гоулман, Гоулман Д., Маккоби, Маккоби М., Дэвенпорт, Дэвенпорт Т., Бек, Джон С., Дж. С., Чампа, Чампа Д., Уоткинс, Уоткинс М., Питерман, Питерман Дж., Гоффи, Гоффи Р., Джонс, Джонс Г., Фрайер, Фрайер Б., Лисицына, А., Фатиева, И., Нижельская, О.; С чего начинается лидер : [сб. ст.]; Альпина Бизнес Букс, Москва; 2005 (0 экз.)
7. Гоулман, Д., Бояцис, Р., Макки, Э., Лисицына, А., Ионов, В.; Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта; Альпина Бизнес Букс, Москва; 2008 (1 экз.)
8. Маринко, Г. И.; Управленческий консалтинг : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности (направлению подгот.) 030201 (020200) и 030200 (520900) "Политология"; ИНФРА-М, Москва; 2005 (6 экз.)
9. ; Управление проектами : практическое руководство.; ЮРКНИГА, Москва; 2003 (1 экз.)
10. Бесемер, Х., Малова, Н. В.; Медиация. Посредничество в конфликтах; Духовное познание, Калуга; [2004] (1 экз.)
11. Сталберг, Д.; Третий голос. Успешная медиация конфликта : [перевод с английского].; Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, Москва; 2014 (5 экз.)

12. Зарубина, М. Н.; Альтернативные процедуры разрешения экономических споров : учебник.; Проспект, Москва; 2015 (1 экз.)
13. Гришина, Н. В.; Психология конфликта; Питер, Санкт-Петербург и др.; 2003 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Базы данных:

1. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>
2. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>
3. Портал образовательных ресурсов УрФУ - <http://study.urfu.ru/>
4. Международная база цитирований Web of Science - <http://apps.webofknowledge.com/>
5. Международная база цитирований Scopus Elsevier - <http://www.scopus.com/>
6. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>
7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>
8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>
9. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
10. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
11. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
12. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Ресурсы открытого доступа:

1. Электронные журналы издательства Taylor&Francis (компания Metapress) на английском языке. <http://www.tandfonline.com>
2. Wiley Journal Database <http://onlinelibrary.wiley.com/>
3. Архивные коллекции JSTOR <https://www.jstor.org/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- Поисковая система Gogle - <http://www.google.com/>
- Поисковая система Яндекс - <http://www.yandex.ru/>
- Поисковая система Рамблер - <http://www.rambler.ru>
- Поисковая система Mail - <http://www.mail.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Коучинг в медиации и управлении персоналом

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	
--	--	---	--