

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Цель освоения дисциплины

Выработка и систематизация теоретических знаний и практических навыков в области управления социальным развитием организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Развитие персонала организации» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Развитие персонала организации» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Организационное поведение», «Основы управления персоналом», «Рынок труда», «Экономика и социология труда», «Гендерные аспекты управления персоналом», «Конфликтология».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Управленческий учет и учет персонала», прохождения практик «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- феномен потенциала личности, его виды, структуру;
- сущность процесса формирования кадрового резерва;
- основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность;
- особенности последипломного образования;
- технологии проведения оценочных процедур, технологию планирования карьеры;

уметь

- анализировать потребность персонала в развитии, ориентироваться в диагностическом поле;
- осуществлять рефлексию собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте);
- проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва;

владеть

- технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 4,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 144 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 48 ч., СРС – 96 ч.),

распределение по семестрам – 6,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (6 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы развития персонала организации.

Структурные компоненты личности. Факторы, влияющие на развитие личности. Развитие личности как естественный процесс. Стадии профессионального развития персонала в организации: профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная профессионализация, мастерство и утрата профессии. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Технологии развития личности: по форме организации или по количеству участников (индивидуальные – консультирование, беседа и т.д.; групповые – различного рода игры, семинары, тренинги, диалоговые, проблемные лекции и т.д.); технологии развития познавательной сферы личности; технологии развития эмоционально-волевой сферы личности; технологии развития мотивационно-потребностной сферы; технологии личностного роста. Социально-психологический тренинг

Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника.

Основные подходы к рассмотрению компонентов потенциала личности (П. Коста, О.И. Генисаретский, В.А. Спивак и др.). Структура профессионально-личностного потенциала: ценностно-мотивационный компонент, профессионально-квалификационный, личностный, психофизиологический компоненты

Технологии развития персонала организации.

Технологии социально-профессионального саморазвития. Саморазвитие личности. Приемы саморазвития личности. Технологии самопрезентации. Профессиональное самосовершенствование на разных этапах профессионального становления. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника. Характеристика мониторинга как технологии управления профессиональным развитием личности. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.

Развивающие технологии последипломного профессионального образования.

Последипломное образование как условие успешного профессионального развития личности. Его виды. Принципы реализации последипломного образования. Психологические особенности взрослой категории обучаемых

6. Разработчик

Ламзин Роман Михайлович старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования.