

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

1. Цель освоения дисциплины

Сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков в области социально-экономических отношений, возникающих в процессе развития человеческих ресурсов организации, ознакомление с механизмами и формами практической реализации отношений, возникающих в процессе развития трудового потенциала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория и практика развития человеческих ресурсов» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Теория и практика развития человеческих ресурсов» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Методы исследований в менеджменте», «Теория организации и организационное поведение», «Бизнес-графика и презентационные технологии», «Методология исследовательской деятельности», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Методы исследований в менеджменте», «Современный стратегический анализ», «Теория организации и организационное поведение», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», прохождения практик «Организационно-управленческая практика», «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- знать теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;

уметь

- уметь выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;

владеть

- владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;
- владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 18 ч., СРС – 86 ч.),

распределение по семестрам – 1 курс, лето, 2 курс, зима,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (2 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

Методики адаптации и профориентации персонала.

Принципы развития персонала. Основные подходы к развитию персонала. Выявление целей и задач развития персонала. Принципы, определяющие требования к формированию системы развития персонала: Понятие и формы развития персонала. Факторы, влияющие на необходимость профессионального развития персонала, а также его результаты. Сущность и специфика профессиональной ориентации как основного элемента системы адаптации и развития человеческих ресурсов. Основные формы профориентации: профессиональное просвещение; профессиональная информация; профессиональная консультация; профессиональная пропаганда; профессиональная реклама; профессиональная пропедевтика; профессиональный предварительный отбор. Координация профориентационной работы

Методики обучения, переобучения и повышения квалификации.

Система профессионального обучения. Межстрановая специфика профессионального обучения. Государственные образовательные стандарты среднего и высшего образования. Копенгагинский и Болонский процессы. Понятие и формы обучения персонала в организации. Факторы, влияющие на необходимость профессионального обучения персонала. Диагностика необходимости обучения персонала. Цели и задачи профессионального обучения персонала. Определение срочности, сроков профессионального обучения и контингента обучающихся. Оценка финансовых возможностей компании при организации обучения. Профессиональное обучение и его этапы. Активные и пассивные методы профессионального обучения. Специфика профессионального обучения. Цель повышения квалификации. Виды повышения квалификации: внутреннее, внешнее, организационное, неорганизованное, общепрофессиональное и целенаправленное, предназначенное для целевых групп (руководителей и специалистов)

Методика управления карьерой.

Понятие «карьера», «профессиональная карьера». Три направления профессиональной карьеры: вертикальное, горизонтальное, центростремительное. Главная задача управления карьерой. Цели и мотивы карьеры. Этапы профессиональной карьеры: подготовительный, адаптационный, стабилизационный, зрелости, завершающий. Планирование карьеры. Партнерство в планировании карьеры. Карьерограмма

Оценка эффективности развития человеческих ресурсов.

Экономическая эффективность адаптации и развития человеческих ресурсов. Социальная эффективность адаптации и развития человеческих ресурсов. Методы и инструменты оценки эффективности адаптации и развития человеческих ресурсов: многофакторный корреляционный анализ; экономико-математический метод; метод сравнений; экспертный метод; метод прямого расчета

6. Разработчик

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом.