

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

1. Цель освоения дисциплины

Изучение технологий развития персонала как средств обеспечения качества работников организации, отвечающего её текущим и будущим интересам.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Технология управления развитием персонала» относится к базовой части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Технология управления развитием персонала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Оценка оптимизация кадрового делопроизводства», «Оценка эффективности кадровой службы», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление групповой динамикой», «Управление компетенциями работника».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Бюджетирование управления персоналом», «Методы проведения бизнес-тренингов», «Профессиональный коучинг», прохождения практики «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- □ содержание современных концепций и стратегий развития персонала, их отражение в технологиях развития;
- □ содержание, виды и методы конкретных направлений развития персонала, формы, принципы, методы и инструменты организации и оценки эффективности каждого направления;
- основы проектирования технологий управления развитием персонала;

уметь

- □ разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;
- разрабатывать, внедрять и реализовывать политику и программы обучения и развития персонала организации;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

владеть

- современными образовательными технологиями;
- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;
- навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 6 ч., СРС – 57 ч.),
распределение по семестрам – 1 курс, лето, 2 курс, зима,
форма и место отчётности – экзамен (2 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

Технологии адаптации персонала.

Принципы развития персонала. Основные подходы к развитию персонала. Выявление целей и задач развития персонала. Методика и практика профориентации. Технологии введения в организацию в подразделение в должность. Управление процессом адаптации персонала. Оценка качества адаптации. Оценка качества адаптации

Методика и практика управления обучением персонала.

Государственная система профессионального обучения. Методика и практика организации обучения. Методика и практика организации переобучения. Методика и практика организации повышения квалификации. Оценка качества обучения персонала

Методика и практика управления карьерой.

Общие методологические подходы и принципы к управлению карьерой. Методы работы с кадровым резервом. Методы повышения эффективности системы ротации. Оценка качества системы развития персонала

6. Разработчик

Гапоненко Юлия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».