

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«СЕРТИФИЦИРОВАННО»
Проректор по учебной работе
Ю. А. Жадаев
2018 г.



Технология управления развитием персонала

Программа учебной дисциплины

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Волгоград
2018

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования
«31» 08 2018 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой *[подпись]* (подпись) Е.В. Зурма «31» 08 2018 г. (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и сервиса «03» 09 2018 г., протокол № 1

Председатель учёного совета *[подпись]* (подпись) «03» 09 2018 г. (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
«03» 09 2018 г., протокол № 1

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Разработчики:

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

Программа дисциплины «Технология управления развитием персонала» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 367) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВПО «ВГСПУ» (от 03.09.2018 г., протокол № 1).

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.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая и экономическая профессиональная деятельность.

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. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		1л / 2з
Аудиторные занятия (всего)	6	2 / 4
В том числе:		
Лекции (Л)	2	2 / –
Практические занятия (ПЗ)	–	– / –
Лабораторные работы (ЛР)	4	– / 4
Самостоятельная работа	57	34 / 23
Контроль	9	– / 9
Вид промежуточной аттестации		– / ЭК
Общая трудоёмкость	часы	72
	зачётные единицы	2
		36 / 36
		1 / 1

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	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
2	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
3	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

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
-------	---------------------------------	-------	-------------	-----------	-----	-------

1	Технологии адаптации персонала	–	–	2	17	19
2	Методика и практика управления обучением персонала	2	–	1	20	23
3	Методика и практика управления карьерой	–	–	1	20	21

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Мартин, Р. Мышление в стиле "И". Как мыслят успешные лидеры [Текст] = The opposable mind. How successful leaders win through integrative thinking / Р. Мартин. - М. : Юрайт, 2015. - 228 с. - Примеч. : с. 217-222. - Предм.-имен. указ. : с. 223-228. - ISBN 978-1-4221-1892-4 (англ.); 978-59916-0045-3; 5 экз. : 233-58.

2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько ; В.А. Беспалько; А.В. Дейнека. - Управление человеческими ресурсами ; 2020-01-16. - Москва : Дашков и К, 2017. - 389 с. - ISBN 978-5-394-02048-3. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60538.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

3. Информационные системы и технологии управления [Электронный ресурс] : учебник / И. А. Коноплева [и др.] ; Л.А. Вдовенко; И.Я. Лукасевич; Г.В. Росс; Е.Ф. Казакова; В.В. Дудихин; Г.Б. Коняшина; В.В. Евсюков; В.И. Суворова; Г.А. Титоренко; И.А. Коноплева; О.Е. Кричевская; С.Е. Смирнов; Г.Н. Безрядина; Б.Е. Одинцов; В.В. Брага; ред. Г.А. Титоренко. - Информационные системы и технологии управления ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - ISBN 978-5-238-01766-2. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71197.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

6.2. Дополнительная литература

1. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — 978-5-238-01437-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / П. Э. Шлендер [и др.] ; Я.Г. Соскин; А.Н. Артемьев; В.Д. Мостова; В.В. Лукашевич; П.Э. Шлендер; ред. П.Э. Шлендер. - Управление персоналом ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - ISBN 5-238-00909-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Страница курса на образовательном портале (<http://lms.vspu.ru/course/sample>).
2. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Информационно-справочная система "Гарант".
2. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).
3. Графический редактор.

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Технология управления развитием персонала» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Компьютеры – 12 шт.
2. Интерактивная доска – 1 шт.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Технология управления развитием персонала» относится к базовой части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение лабораторных работ. Промежуточная аттестация проводится в форме , экзамена.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Лабораторная работа представляет собой особый вид индивидуальных практических занятий обучающихся, в ходе которых используются теоретические знания на практике, применяются специальные технические средства, различные инструменты и оборудование. Такие работы призваны углубить профессиональные знания обучающихся, сформировать умения и навыки практической работы в соответствующей отрасли наук. В процессе лабораторной работы обучающийся изучает практическую реализацию тех или иных процессов, сопоставляет полученные результаты с положениями теории, осуществляет интерпретацию результатов работы, оценивает возможность применения полученных знаний на практике.

При подготовке к лабораторным работам следует внимательно ознакомиться с теоретическим материалом по изучаемым темам. Необходимым условием допуска к лабораторным работам, предполагающим использованием специального оборудования и материалов, является освоение правил безопасного поведения при проведении соответствующих работ. В ходе самой работы необходимо строго придерживаться плана работы, предложенного преподавателем, фиксировать промежуточные результаты работы для отчета по лабораторной работе.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Технология управления развитием персонала» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.