

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

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

Ю. А. Жадаев

« 21 2018 г.



## **Инновационные методы развития трудового потенциала**

**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 Е.В. Зуркина « 31 » 08 2018 г.  
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и сервиса « 08 » 09 2018 г., протокол № 1

Председатель учёного совета А.В. Шоняков « 08 » 09 2018 г.  
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»  
« 08 » 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:

Кайль Яков Яковлевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Инновационные методы развития трудового потенциала» 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**

Формирование комплекса знаний, умений и навыков инновационного развития трудового потенциала персонала организации.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Дисциплина «Инновационные методы развития трудового потенциала» относится к вариативной части блока дисциплин.

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

Для освоения дисциплины «Инновационные методы развития трудового потенциала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление групповой динамикой», «Управление компетенциями работника», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Технология управления развитием персонала», «Управление организационной культурой», «Консультирование и интеллектуальная собственность», «Методы и технологии кадрового консультирования», «Методы проведения бизнес-тренингов», «Профессиональный коучинг», «Управление качеством кадрового консалтинга», «Управление компетенциями работника», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика».

## **3. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### ***знать***

– базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития;

### ***уметь***

– выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации;

**владеть**

– важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации.

**4. Объём дисциплины и виды учебной работы**

| Вид учебной работы                | Всего часов      | Семестры    |
|-----------------------------------|------------------|-------------|
|                                   |                  | 1з / 1л     |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b> | 8                | 4 / 4       |
| В том числе:                      |                  |             |
| Лекции (Л)                        | 4                | 4 / –       |
| Практические занятия (ПЗ)         | –                | – / –       |
| Лабораторные работы (ЛР)          | 4                | – / 4       |
| <b>Самостоятельная работа</b>     | 96               | 41 / 55     |
| <b>Контроль</b>                   | 4                | – / 4       |
| Вид промежуточной аттестации      |                  | – / ЗЧ      |
| Общая трудоемкость                | часы             | 108         |
|                                   | зачётные единицы | 3           |
|                                   |                  | 45 / 63     |
|                                   |                  | 1.25 / 1.75 |

**5. Содержание дисциплины****5.1. Содержание разделов дисциплины**

| № п/п | Наименование раздела дисциплины                                        | Содержание раздела дисциплины                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Функционирование кадровых систем в условиях инновационного менеджмента | Типы развития кадровых систем: эволюционное развитие кадров и кадровых систем; радикально-интенсивное развитие и обновление кадров и кадровых систем; функционирование кадровой системы. Особенности кадровых нововведений                                                                                                                                                                                                        |
| 2     | Кадровые нововведения и инновационный потенциал                        | Критерии оценки кадровой реформы: уровень финансовых затрат и уровень отдачи на вложенный капитал; степень риска и неопределенности; скорость распространения информации о нововведениях реформы; соответствие реформы существующим нормам и ценностям; возможность реализации реформы по частям и возврата к прежней практике; влияние реформы на межличностные отношения. Этапы кадровой реформы                                |
| 3     | Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом      | Технологии управления персоналом при внедрении инноваций. Восприимчивость организации к нововведениям. Факторы сопротивления нововведениям: степень несоответствия властных структур грядущим изменениям; длительность периода нововведений; угроза потери престижа и власти для высших управляющих; негативные последствия изменений для коллектива организации; безразличие работников к целям выживания и развития организации |

**5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины**

| №<br>п/п | Наименование раздела<br>дисциплины                                     | Лекц. | Практ.<br>зан. | Лаб.<br>зан. | СРС | Всего |
|----------|------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|--------------|-----|-------|
| 1        | Функционирование кадровых систем в условиях инновационного менеджмента | 2     | –              | 2            | 32  | 36    |
| 2        | Кадровые нововведения и инновационный потенциал                        | 1     | –              | 1            | 32  | 34    |
| 3        | Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом      | 1     | –              | 1            | 32  | 34    |

## 6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### 6.1. Основная литература

1. Царегородцев, Ю. Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Н. Царегородцев, Ю. Е. Ефремова, О. Э. Башина ; Ю. Н. Царегородцев. - Электрон. текстовые данные. - Москва : Московский гуманитарный университет, 2012. - 212 с. - ISBN 978-5-98079-774-4. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

2. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс] / А. М. Афонин [и др.] ; Царегородцев ред. Ю.Н. - Москва : Московский гуманитарный университет, 2014. - 180 с. - ISBN 978-5-906768-08-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701.html>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

3. Батулин, В.К. Общая теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. К. Батулин ; В.К. Батулин. - Общая теория управления ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487 с. - ISBN 978-5-238-02217-8. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71030.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

### 6.2. Дополнительная литература

1. Горшков, А. В. Социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Горшков ; А. В. Горшков. - Электрон. текстовые данные. - Саратов : Научная книга, 2012. - 65 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8223>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

2. Егорова, Е. А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. А. Егорова, О. А. Золотарева, О. В. Кучмаева ; Е. А. Егорова. - Электрон. текстовые данные. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 318 с. - ISBN 978-5-374-00351-2. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11128>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

3. Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева ; В. А. Дресвянников. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 170 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>. - По паролю. - 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 «Инновационные методы развития трудового потенциала» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

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

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина «Инновационные методы развития трудового потенциала» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение лабораторных работ. Промежуточная аттестация проводится в форме , зачета.

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 «Инновационные методы развития трудового потенциала» 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.