

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ 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

« 22 » апреля 2024 г.

Развитие персонала организации

Программа учебной дисциплины

Направление 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль «Управление человеческими ресурсами»

очно-заочная форма обучения

Волгоград
2024

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования
« 07 » марта 2024 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой _____ Е.В. Зудина « 07 » марта 2024 г.
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и
сервиса « 19 » марта 2024 г. , протокол № 10

Председатель учёного совета А.В. Шохнех _____ « 19 » марта 2024 г.
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
« 22 » апреля 2024 г. , протокол № 9

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:

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Развитие персонала организации» соответствует требованиям
ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (утверждён приказом
Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. №
970) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
(профиль «Управление человеческими ресурсами»), утверждённому Учёным советом
ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 22 апреля 2024 г., протокол № 9).

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у обучающихся теоретических и методологических знаний по обучению персоналом и его развитием; приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий обучения персоналом и его развитием.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Развитие персонала организации» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Развитие персонала организации» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «HR-менеджмент», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы мотивации трудовой деятельности», «Управление человеческими ресурсами», «Качество и уровень жизни населения», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Организационная культура», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Рекрутмент персонала», «Руководство и лидерство», «Система карьерного роста персонала», «Теория организации», «Управление качеством персонала организации», «Экономика организации», прохождения практики «Ознакомительная практика».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами», «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникации в управлении», «Оплата труда персонала», «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала», «Аудит и контроллинг персонала», «Стратегическое управление организацией», «Управление проектами в трудовой сфере», прохождения практик «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- роль и место развития персонала в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими целями организации;
- сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления развитием персонала;
- бизнес-процессы в сфере управления развитием персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;

- роли, функции и задачи менеджера по развитию персонала в современной организации;
- основы оценки эффективности управления развитием персонала;

уметь

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, для выявления направлений развития персонала;
- принимать участие в разработке программ развития персонала;
- разрабатывать процессы и применять современные технологии обучения и продвижения различных категорий персонала;
- организовывать работу с кадровым резервом;
- оценивать эффективность процессов развития персонала;

владеть

- методами разработки и реализации стратегий развития персонала;
- методами планирования деятельности по управлению развитием персонала;
- методами организационного проектирования в сфере управления развитием персонала;
- методами анализа экономической, организационной и социальной эффективности в области управления развитием персонала.

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	28	28
В том числе:		
Лекции (Л)	14	14
Практические занятия (ПЗ)	14	14
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
Самостоятельная работа	116	116
Контроль	–	–
Вид промежуточной аттестации		ЗЧО
Общая трудоемкость	часы	144
	зачётные единицы	4

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Теоретические основы развития персонала организации	Взаимосвязь понятий «развитие персонала организации», «карьера», «служебно-профессиональное продвижение», «развитие профессионального потенциала». Подходы к изучению проблемы развития персонала и его роли в развитии организации. Факторы, влияющие на развитие личности. Развитие личности как естественный процесс. Стадии профессионального развития персонала организации: профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная

		<p>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</p>
2	<p>Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника</p>	<p>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</p>
3	<p>Технологии развития персонала организации</p>	<p>Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании. Понятие «оценка персонала». Технология диагностического интервью. Критерии оценки кандидата на вакантную должность. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала. Цель, задачи, направления и принципы аттестации. Система и методы аттестации персонала. Процедура аттестации. Анкета аттестуемого. Оценка результативности деятельности. Оценка профессионально-психологического потенциала. Методика оценки профессиональной компетентности. Методика оценки профессионально важных качеств. Подведение итогов аттестации. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника. Краткая характеристика кадровой психодиагностики. Развивающий потенциал диагностической ситуации. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника. Понятие «карьера». Типы и стадии карьеры (по Ю. Укке, Г. Молл, А.А. Кудринская, и др.). Модели карьеры: на производстве (А.П. Егоршин), в сфере государственного и муниципального управления (А.А. Паутов, Т.П. Вернигоров), в бизнес-среде (Р. Райх, Е. Комаров). Критерии и факторы карьерного успеха (В.П. Чемяков, Р.Л. Кричевский, Е.А. Могилевкин). Мотивация на разных этапах карьеры. Планирование карьеры. Управление карьерой как вид деятельности менеджера по персоналу. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации (Ф.С. Исмагилова). Портфолио карьерного продвижения (ПКП). Технологии планирования карьеры. Технологии социально-профессионального</p>

		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
--	--	--

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Теоретические основы развития персонала организации	6	4	–	40	50
2	Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	2	4	–	36	42
3	Технологии развития персонала организации	6	6	–	40	52

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Ларионов, В. В. Контроллинг персонала : учебное пособие для магистров / В. В. Ларионов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 236 с. — ISBN 978-5-394-04219-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107795.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/108370>.

3. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 175 с. — ISBN 978-5-4497-1191-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108248.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

4. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111565.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

5. Кошелев, А. Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А. Н. Кошелев. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 224 с. — ISBN 978-5-394-04007-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99371.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6.2. Дополнительная литература

1. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / О. Б. Главатских. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 с. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107586.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.] ; под редакцией М. Савиной. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4582-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93038.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

3. Баскакова, О. В. Экономика организации : учебник для бакалавров / О. В. Баскакова, М. Ш. Мачабели. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 306 с. — ISBN 978-5-394-03836-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107836.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

4. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-394-03459-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111017.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5. Развитие трудовых отношений в современной России: актуальные аспекты : монография / И. В. Катунина, А. С. Гуньченкова, Т. Ю. Стукен [и др.]. — Омск : Издательство Омского государственного университета, 2019. — 157 с. — ISBN 978-5-7779-2436-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108135.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Портал электронного обучения ВГСПУ. URL: <http://lms.vspu.ru>.
3. Научная электронная библиотека Elibrary. URL: <http://elibrary.ru>.
4. Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.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. Пакет офисных приложений (редактор текстовых документов, презентаций, электронных таблиц).

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Развитие персонала организации» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской и стационарным или переносным

комплексом мультимедийного презентационного оборудования.

2. Методический, наглядный и раздаточный материал для организации групповой и индивидуальной работы обучающихся.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Развитие персонала организации» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме аттестации с оценкой.

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.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

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 «Развитие персонала организации» 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.