

# РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

## 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. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 4,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 144 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 28 ч., СРС – 116 ч.),

распределение по семестрам – 7,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (7 семестр).

## **5. Краткое содержание дисциплины**

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 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

Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника.

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

Технологии развития персонала организации.

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). Технология планирования карьеры. Технологии социально-профессионального 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

## **6. Разработчик**

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