



УТВЕРЖДЕНО:
Ученым советом Высшей школы бизнеса,
менеджмента и права
Протокол № 5 от 10.10.2023 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.9 Управление профессиональным развитием персонала

основной профессиональной образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата

по направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация: бакалавр

Год начала подготовки: 2024

Разработчики:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>доцент</i>	<i>канд.филол.наук, доцент Костромина Е.А.</i>

Рабочая программа согласована и одобрена руководителем ОПОП:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>доцент</i>	<i>к.э.н., доцент Лустина Т.Н.</i>



1. Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Дисциплина «Управление профессиональным развитием персонала» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление персоналом организации».

Дисциплина направлена на овладение выпускником следующих компетенций

ПК-3. Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-3.1. Осуществляет сбор информации по выявлению потребности организации в развитии персонала ПК-3.2. Демонстрирует понимание планирования и организации работы по развитию персонала ПК-3.3. Реализует мероприятия по развитию персонала, анализирует эффективность этих мероприятий, включая построение профессиональной карьеры, обучения, адаптацию и стажировку персонала
---	---

Целью изучения дисциплины «Управление профессиональным развитием персонала» является формирование теоретических знаний и практических навыков у студентов по эффективному управлению развитием персонала.

Задачами дисциплины становятся формирование способности разрабатывать и реализовывать системы развития, обучения, карьерного продвижения, кадрового резерва.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, в том числе: контактная работа преподавателя со студентом - 58 часов (26 часа - занятия лекционного типа, 28 часов – занятия семинарского типа, консультации- 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента -86 часов..

Преподавание дисциплины ведется на 4 курсе в 8 семестре продолжительностью 18 недель и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, в форме классической и интерактивной лекции, практические занятия в форме устного и письменного опроса, презентаций, тестирования, круглого стола, группового проекта, деловой игры, case-study, а также самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации. Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме аудиторного тестирования, контрольных работ и выполнения группового проекта, а также промежуточная аттестация в форме экзамена в 8 семестре.

Для очно-заочной формы обучения: преподавание ведется на 5 курсе в 9 семестре, контактная работа преподавателя со студентом - 28 ч. (12 ч. - занятия лекционного типа, 12 ч. – занятия семинарского типа, консультации – 2 ч., промежуточная аттестация- 2 ч.), самостоятельная работа студента – 116 ч.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при выполнении и защите ВКР.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы



В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы)

ПК-3. Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-3.1. Осуществляет сбор информации по выявлению потребности организации в развитии персонала
	ПК-3.2. Демонстрирует понимание планирования и организации работы по развитию персонала
	ПК-3.3. Реализует мероприятия по развитию персонала, анализирует эффективность этих мероприятий, включая построение профессиональной карьеры, обучения, адаптацию и стажировку персонала

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Управление профессиональным развитием персонала» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление персоналом организации».

Формирование компетенции ПК-3 осуществляется в рамках данной дисциплины, а также в процессе прохождения производственной практики и подготовки к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы/ 144 акад. часа.
(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам)

Для очной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры			
			8			
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	58	58			
	в том числе:	-	-	-	-	-
1.1	Занятия лекционного типа	26	26			
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	28	28			
	Семинары					
	Лабораторные работы					
	Практические занятия	28	28			
1.3	Консультации	2	2			
1.4	Форма промежуточной аттестации (экзамен)	2	2			
			экзамен			
2	Самостоятельная работа обучающихся	86	86			



3	Общая трудоемкость з.е.	час	144	144			
			4	4			

Для очно-заочной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры			
			9			
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	28	28			
	в том числе:	-	-	-	-	-
1.1	Занятия лекционного типа	12	12			
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:					
	Семинары					
	Лабораторные работы					
	Практические занятия	12	12			
1.3	Консультации	2	2			
1.4	Форма промежуточной аттестации (экзамен)	2	2			
2	Самостоятельная работа обучающихся	116	116			
3	Общая трудоемкость час з.е.	144 4	144 4			

5.1 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
		Контактная работа обучающихся с преподавателем		Практические занятия	Консультации, акад. часов	Форма проведения СРО, акад. часов	Форма проведения СРО		
Занятия	Форма проведения занятия лекционного типа	Форма проведения практического занятия							
Раздел 1. Роль	1. Роль обучения, адаптац	2	Лекция Содержание подается	2	Практическое занятие в форме			6	Подборка определенных Управлен



профессионального развития персонала в общей системе повышения эффективности организации	ии и развития персонала в эффективности деятельности организации		через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции		дискуссии			ие профессиональным развитием персонала из источников в 1, 2, 3, 4
	2. Методы получения информации о потребностях обучения и развития персонала – 4 ч	4	. Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных областью лекционного материала.	4	Практическое занятие в форме круглого стола, предусматривающее обсуждение современных подходов роли профессионального развития персонала		6	изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике, предусматривает использование ЭБС
	3. Комплексные программы развития персонала в организации	2	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных	2	Практическое занятие в интерактивной форме, Подготовка к практическому занятию. Контрольная		8	изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике, предусматривает использование



			областью лекционно-го материала		точка 1			ание ЭБС	
		4. Управление карьерой в организации	2	Лекция Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции.	2	Практическое занятие в форме case-study		6	подготовка презентаций в группе по результатам мастер-класса
		5. Службно-профессиональное продвижение и развитие компетенций.	2	Лекция Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции.	2	Практическое занятие, анализ кейсов		6	подготовка презентаций в группе по результатам мастер-класса
		6. Планирование и развитие деловой карьеры	2	Лекция. На этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса,	2	Практическое занятие, Работа в малых группах Контрольная точка 2		8	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практических



				задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателями приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.					кого материала по заданным вопросам
	Раздел 2. Технологии управления профессиональным развитием персонала организации	7. Технологии профессиональной ориентации персонала	2	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений,	2	Практическое занятие, работа в малых группах		6	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического



				предусмотренных областью лекционного материала					материала по заданным вопросам
		8. Управление трудо- вой адапта- цией персона- ла	2	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных областью лекционного материала	2	Практическое занятие, работа в малых группах, анализ кейсов		6	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно- практического материала по заданным вопросам
		9. Современные формы, методы и виды обучения персона- ла в организации	2	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных областью лекционного материала.	2	Практическое занятие, работа в малых группах Контроль- ная точка 3		8	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно- практического материала по заданным вопросам
		10. Организация и внедрение систем	2	Лекция. На этой лекции новое знание вводится	2	Практическое занятие, работа в малых группах		6	подготовка к практическому занятию, предусмат



		ы обучен ия		через проблемн ость вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотруднич естве и диалоге с преподава телем					ривающая подготовк у самопрезе нтации	
		11. Оценка эффект ивности результ атов organiz ационн ого обучен ия	2	Лекция, предполаг ает научное выступлен ие лектора с обоснован ием процессов и явлений, предусмот ренных областью лекционно го материала.	2	Практиче ское занятие, работа в малых группах, анализ кейсов			6	Подготов ка к практичес кому занятию, предусмат ривающая изучение научно- практичес кого материала по заданным вопросам
		12. Управл ение развити ем таланто в в organiz ации	2	Лекция. На этой лекции новое знание вводится через проблемн ость вопроса, задачи или ситуации. При этом	2	Практиче ское занятие, работа в малых группах, анализ кейсов			6	



				процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателям						
		Контрольная точка 4			2	Представление результатов группового проекта			8	Подготовка и оформление группового проекта по заданной структуре
			26		28				86	
	Консультации						2			
	Промежуточная аттестация – 2 часа, экзамен						2			

Для очно-заочной формы обучения:

Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
		Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения СРО, акад. часов	Форма проведения СРО	
		Занятия	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические	Форма проведения практического занятия				
Раздел 1. Роль	1. Роль обучения, адаптац	1	Лекция Содержание подается	-	Практическое занятие в форме			6	Подборка определений Управлен



профессионального развития персонала в общей системе повышения эффективности организации	ии и развития персонала в эффективности деятельности организации		через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции		дискуссии				ие профессиональным развитием персонала из источников в 1, 2, 3, 4
	2. Методы получения информации о потребностях обучения и развития персонала – 4 ч	1	. Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных областью лекционного материала.	1	Практическое занятие в форме круглого стола, предусматривающее обсуждение современных подходов роли профессионального развития персонала			10	изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике, предусматривает использование ЭБС
	3. Комплексные программы развития персонала в организации	1	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных	1	Практическое занятие в интерактивной форме, Подготовка к практическому занятию. Контрольная			10	изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике, предусматривает использование



			областью лекционно го материала		точка 1				ание ЭБС
		4. Управление карьерой в организации	1	Лекция Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции.	1	Практическое занятие в форме case-study		10	подготовка презентаций в группе по результатам мастер-класса
		5. Служебно-профессиональное продвижение и развитие компетенций.	1	Лекция Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции.	1	Практическое занятие , анализ кейсов		10	подготовка презентаций в группе по результатам мастер-класса
		6. Планирование и развитие деловой карьеры	1	Лекция. На этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса,	1	Практическое занятие, Работа в малых группах Контрольная точка 2		10	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практичес



				задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателями приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.					кого материала по заданным вопросам
	Раздел 2. Технологии управления профессиональным развитием персонала организации	7. Технологии профессиональной ориентации персонала	1	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений,	1	Практическое занятие, работа в малых группах		10	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического



			предусмотренных областью лекционного материала					материала по заданным вопросам	
		8. Управление трудо- вой адапта- цией персона- ла	1	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных областью лекционного материала	1	Практическое занятие, работа в малых группах, анализ кейсов		8	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно- практического материала по заданным вопросам
		9. Современные формы, методы и виды обучения персона- ла в организации	1	Лекция, предполагает научное выступление лектора с обоснованием процессов и явлений, предусмотренных областью лекционного материала.	1	Практическое занятие, работа в малых группах Контроль- ная точка 3		10	Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно- практического материала по заданным вопросам
		10. Организация и внедрение систем	1	Лекция. На этой лекции новое знание вводится	1	Практическое занятие, работа в малых группах		8	подготовка к практическому занятию, предусмат



		ы обучен ия		через проблемн ость вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотруднич естве и диалоге с преподава телем					ривающая подготовк у самопрезе нтации	
		11. Оценка эффект ивности результ атов organiz ационн ого обучен ия	1	Лекция, предполаг ает научное выступлен ие лектора с обоснован ием процессов и явлений, предусмот ренных областью лекционно го материала.	1	Практиче ское занятие, работа в малых группах, анализ кейсов			10	Подготов ка к практичес кому занятию, предусмат ривающая изучение научно- практичес кого материала по заданным вопросам
		12. Управл ение развити ем таланто в в organiz ации	1	Лекция. На этой лекции новое знание вводится через проблемн ость вопроса, задачи или ситуации. При этом	-	Практиче ское занятие, работа в малых группах, анализ кейсов			6	



				процесс познания студентов в сотруднич естве и диалоге с преподава телем						
		Контро льная точка 4			2	Представ ление результат ов групповог о проекта			8	Подготов ка и оформлен ие групповог о проекта по заданной структуре
			1 2		1 2				11 6	
	Консультации						2			
	Промежуточная аттестация – 2 часа, экзамен						2			



6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы по дисциплине обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

№ п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч. очная/очно-заочная	Учебно-методическое обеспечение
1	1. Роль обучения, адаптации и развития персонала в эффективности деятельности организации	8.1. Основная литература 1. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 312 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-005304-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1893924 . 2. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830 . - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1324015 – Режим доступа: по подписке. 3. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 255 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: https://doi.org/10.12737/13416 . - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1080284 . – Режим доступа: по подписке. 8.2. Дополнительная литература 1. Севостьянов, Д. А. Обратный самоменеджмент : монография / Д. А. Севостьянов, Н. Э. Толстова ; Новосиб. гос. аграр. ун-т. - Новосибирск : ИЦ
2	2. Методы получения информации о потребностях обучения и развития персонала	
3	3. Комплексные программы развития персонала в организации	
4	4. Управление карьерой в организации	
5	5. Служебно-профессиональное продвижение и развитие компетенций.	
6	6. Планирование и развитие деловой карьеры	
7	7. Технологии профессиональной ориентации персонала	



8	8. Управление трудовой адаптацией персонала	НГА «Золотой колос», 2019. - 287 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1461079 .
9	9. Современные формы, методы и виды обучения персонала в организации	2. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - ISBN 978-5-16-012953-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1906705 — Режим доступа: по подписке.
10	10. Организация и внедрение системы обучения	3. Зеер, Э. Ф. Основы профессиологии : учебное пособие / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, М.В. Зиннатова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 205 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1818877. - ISBN 978-5-16-017191-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1985783 — Режим доступа: по подписке.
11	11. Оценка эффективности результатов организационного обучения	4. Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие / С.И. Сотникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: РИОР : ИНФРА-М, 2018. — 328с. - (Высшее образование). - DOI: https://doi.org/10.12737/11664 . - ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/937985 — Режим доступа: по подписке.
12	12. Управление развитием талантов в организации	5. Чуланова, О. Л. Управление компетенциями : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5a254bb67671e0.26628575. - ISBN 978-5-16-013567-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1284664 — Режим доступа: по подписке.
13	Контрольная точка 4	6. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / под ред. д-ра социол. наук, проф. Н. И. Шаталовой. — Москва



		: ИНФРА-М, 2019. — 221 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003824-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1007094 – Режим доступа: по подписке.
--	--	---

7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ пп	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части) обучающийся должен:		
				знать	уметь	владеть
1	ПК-3.1.	Осуществляет сбор информации по выявлению потребности организации в развитии персонала	Раздел 1	Методы сбора информации о потребностях организации в развитии персонала	Выявлять потребности организации в развитии персонала	Инструментами сбора и анализа информации по выявлению потребностей организации в развитии персонала
2	ПК-3.2.	Демонстрирует понимание планирования и организации работы по развитию персонала	Раздел 1, раздел 2	Методы планирования и организации работы по развитию персонала	Планировать работу по развитию персонала	Инструментами планирования и организации работы по развитию персонала
3	ПК-3.3.	Реализует мероприятия по развитию персонала, анализирует эффективность этих мероприятий, включая построение профессиональной карьеры, обучения, адаптацию и стажировку персонала	Раздел 2	Инструменты развития персонала организации, методы анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструменты построения профессиональной карьеры, технологии обучения и адаптации	Разрабатывать систему мероприятия по развитию персонала организации, оценивать эффективность мероприятий по развитию персонала, организовать мероприятия по построению профессиональной карьеры,	Инструментами развития персонала организации, методами анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструментами построения профессиональной карьеры, технологиями обучения и адаптации



				персонала	обучению и адаптации персонала	персонала
--	--	--	--	-----------	--------------------------------	-----------

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Результат обучения по дисциплине	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Этап освоения компетенции
Знание методов сбора информации о потребностях организации в развитии персонала Умение выявлять потребности организации в развитии персонала Владение инструментами сбора и анализа информации по выявлению потребностей организации в развитии персонала	- решение тестовых заданий; - решение кейсов; - подготовка группового проекта	Студент демонстрирует знание методов сбора информации о потребностях организации в развитии персонала Студент демонстрирует умение выявлять потребности организации в развитии персонала, Студент демонстрирует владение инструментами сбора и анализа информации по выявлению потребностей организации в развитии персонала	Развитие способности сбора и анализа информации по выявлению потребностей организации в развитии персонала
Знание методов планирования и организации работы по развитию персонала Умение планировать работу по развитию персонала Владение инструментами планирования и организации работы по развитию персонала	- решение тестовых заданий; - решение кейсов; - подготовка группового проекта	Студент демонстрирует знание методов планирования и организации работы по развитию персонала, умеет планировать работу по развитию персонала, применяет инструменты планирования и организации работы по развитию персонала	Развитие способности использовать инструменты планирования и организации работы по развитию персонала
Знание инструментов развития персонала организации, методов анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструментов построения профессиональной карьеры, технологий обучения и адаптации персонала Умение разрабатывать систему мероприятия по развитию персонала организации, оценивать эффективность мероприятий по развитию персонала, организовать мероприятия по построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала Владение инструментами развития персонала организации, методами анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструментами	- решение тестовых заданий; - решение кейсов; - подготовка группового проекта	Студент демонстрирует знание инструментов развития персонала организации, методы анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструменты построения профессиональной карьеры, технологии обучения и адаптации персонала, Студент демонстрирует умение разрабатывать систему мероприятия по развитию персонала организации, оценивать эффективность мероприятий по развитию персонала, оценивает эффективность мероприятий по развитию персонала, организовать мероприятия по построению профессиональной карьеры, обучению и адаптации персонала Студент демонстрирует владение инструментами развития персонала организации, методами анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструментами построения профессиональной карьеры,	Развитие способности владеть инструментами развития персонала организации, методами анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструментами построения профессиональной карьеры, технологиями обучения и адаптации персонала



построения профессиональной карьеры, технологиями обучения и адаптации персонала		технологиями обучения и адаптации персонала	
--	--	---	--

Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации

Порядок, критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации определяется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры, реализуемым по федеральным государственным образовательным стандартам в ФГБОУ ВО «РГУТИС».

Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля

Средство оценивания – тестирование

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки	оценка
выполнено верно заданий	9-10 баллов, если 18-20 правильных ответов
	7-8 баллов, если 16-17 правильных ответов
	5-6 баллов, если 14-15 правильных ответов
	0-4 баллов, если менее 14 правильных ответов

Средство оценивания – кейсы

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении кейсов (ситуационных задач)

Предел контроля	длительности	30 мин.
Критерии оценки		– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе (задаче); – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса(задачи); – были выполнены все необходимые расчеты; – подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное



	решение кейса от других решений
Показатели оценки	маж 10 баллов
«5», если (9 – 10) баллов	полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников
«4», если (7 – 8) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были выполнены все необходимые расчеты; - не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе;
«3», если (5 – 6) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; - не были подготовленные в ходе решения кейса документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений

Средство оценивания – выполнение и защита группового проекта

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении группового проекта

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в проекте; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для реализации группового проекта; – подготовленные в ходе выполнения проекта документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, выявлены недостатки и предложены практические рекомендации
Показатели оценки	маж 15 баллов
0 баллов	проект не подготовлен;
1–2 балла	подготовлен, но тема раскрыта не полностью
3-4 балла	проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок
5-7 баллов	проект подготовлен, но не достаточен по объему
8-10 баллов	проект подготовлен, но отсутствует презентация
11-12 баллов	проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна
13-15 баллов	все требования соблюдены, презентация полностью раскрывает тему проекта



Виды средств оценивания, применяемых при проведении промежуточной аттестации и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при их выполнении

Устный опрос + решение типовых задач / выполнение практических заданий

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации

Оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
«5»	<ul style="list-style-type: none">– полно раскрыто содержание материала;– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;– точно используется терминология;– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;– ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;– продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;– допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию– типовая задача решена правильно, применен верный алгоритм решения / задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения;– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.	<ul style="list-style-type: none">– обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала,– знание основной и дополнительной литературы;– последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы;– уверенно ориентируется в проблемных ситуациях;– демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала;– подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой
	<ul style="list-style-type: none">– вопросы излагаются систематизировано и последовательно;– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;– продемонстрировано усвоение	<ul style="list-style-type: none">– обучающийся показывает полное знание– программного материала, основной и– дополнительной литературы;– дает полные ответы на теоретические вопросы билета и



<p>«4»</p>	<p>основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: – а) в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; – б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; – в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя; – типовая задача решена правильно, применен верный алгоритм решения / задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения.</p>	<p>дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; – правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; – демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.</p>
<p>«3»</p>	<p>– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – продемонстрировано усвоение основной литературы; – типовая задача в целом решена правильно, но есть несущественные ошибки / задание выполнено в целом правильно, но есть несущественные недостатки; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.</p>	<p>– обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; – при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; – не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций; – подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне</p>



«2»	<ul style="list-style-type: none">– не раскрыто основное содержание учебного материала;– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов;– типовая задача решена неправильно / начато выполнение задания, но окончательного варианта выполнения нет;– не сформированы компетенции, умения и навыки.	<ul style="list-style-type: none">– обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине;– не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом;– не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
-----	---	--

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Номер недели семестра	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	Вид и содержание контрольного задания	Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи
4.	Раздел 1.	Контрольная точка 1. Контрольное тестирование	Тестирование состоит из 20 вопросов с тремя вариантами ответа. Необходимо выбрать 1 верный ответ из трех предложенных. Работа оценивается по 10-балльной системе. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.
8.	Раздел 1.	Контрольная точка 2. Решение кейсов	Выявление четкой аргументированной позиции, Вариативность мышления 0-10 баллов
12.	Раздел 2.	Контрольная точка 3. Решение кейсов	Выявление четкой аргументированной позиции, Вариативность мышления 0-10 баллов.
18.	Раздел 1. Раздел 2.	Контрольная точка 4. Групповой проект:	Проект оценивается по 15-ти балльной шкале. Учитываются оригинальность идеи, качество и разнообразие используемых методов, подготовка и организация проведения тренинга.



--	--	--	--

7.3. Пример тестовых и практических заданий для текущего контроля знаний

1. Целью какой подсистемы является ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность:

- 1) движение персонала
- 2) обучение персонала
- 3) адаптация персонала
- 4) ротация кадров

2. Адаптационный индивидуализм – это

- 1) это принятие сотрудником правил и норм компании, но не согласие сотрудника со второстепенными ценностями организации.
- 2) это процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.
- 3) это принятие сотрудником второстепенных правил компании.
- 4) это термин, означающий интегрированный подход к разработке стратегий, которые дают организации возможность достичь своих глобальных целей.

3. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- 1) у недавно нанятых на работу сотрудников
- 2) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- 3) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- 4) не зависит от стажа работы в организации

4. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности, к условиям труда – это:

- 1) первичная адаптация
- 2) вторичная адаптация
- 3) второстепенная
- 4) социально-психологическая

5. Психофизиологическая адаптация - это:

- 1) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.
- 2) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации
- 3) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе
- 4) адаптация к традициям и неписаным нормам коллектива

6. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?

- 1) знания



- 2) качество выполнения работы
 - 3) способности к руководству
 - 4) возраст работника
 - 5) способность к развитию
7. Оценка человеческих ресурсов организации – это:
- 1) целенаправленный процесс определения соответствия работника занимаемому рабочему месту
 - 2) способ установления значимости чего-либо для действующего и познающего персонала.
 - 3) мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства.
 - 4) использование мероприятия для реализации стратегических или тактических целей компании.
8. Профессиональная адаптация - это:
- 1) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.
 - 2) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации
 - 3) адаптация к ближайшему социальному окружению, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе
 - 4) адаптация к традициям и неписаным нормам коллектива
9. Планирование карьеры – это
- 1) управление развитием человеческих ресурсов в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана горизонтального и вертикального продвижения работника по системе должностей или рабочих мест, начиная с момента принятия работника в организацию и заканчивая предполагаемым увольнением с работы
 - 2) это волевое воздействие человека на объект управления для разрешения проблемы, выбор альтернативы для достижения поставленной цели
 - 3) мероприятия по определению и решению вопросов, вставших на повестке дня в организации
 - 4) повышение человека в должности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения
10. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:
- 1) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем
 - 2) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами
 - 3) процесс самооценки сотрудником своих должностных обязанностей
 - 4) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников



11. Что должна содержать программа развития?
- 1) программу карьерного роста сотрудников
 - 2) методы интеллектуального роста
 - 3) технологии обучения иностранным языкам
 - 4) стратегию взаимозаменяемости
12. Кто принимает участие в разработке программы развития персонала?
- 1) руководитель организации, линейные менеджеры, сотрудники организации
 - 2) руководитель организации
 - 3) линейные менеджеры
 - 4) только внешний консультант
13. К преимуществам обучения на рабочем месте относятся:
- 1) содержание учебных программ непосредственно увязано со спецификой деятельности компании
 - 2) могут использоваться современные учебные тренажеры, моделирующие производственные ситуации
 - 3) участники обучения встречаются только с работниками этой же организации
 - 4) может быть экономически более выгодным
14. Можно ли заставить обучаться сотрудников при помощи приказа по организации?
- 1) нет, это должны быть персональные приказы
 - 2) да, можно
 - 3) нет, взрослых людей можно только мотивировать
 - 4) можно только вновь принятых на работу
15. Имеет ли отношение воспроизводство персонала к его обучению?
- 1) да, так как создаётся новый кадровый потенциал
 - 2) да, так как это процесс перераспределения обязанностей
 - 3) нет, это происходит само собой
 - 4) иногда это случается

40 заданий открытого типа

1. В организации «ОРТ» (110 человек) было принято решение построить систему развития персонала. Для этого был принят Директор по персоналу. В назначенный срок он представил Программу, в которой было три направления: обучение в период адаптации, обучение управляющих, обучение новым технологиям.

- 1) Можно ли назвать данный документ программой развития персонала?
- 2) Должны ли сотрудники привлекаться к созданию подобных документов?



2. Профессиональное обучение работников необходимо в каждой компании независимо от сферы ее деятельности и формы собственности. Причем эффективное повышение квалификации сотрудников невозможно обеспечить формально, вводя приказом «сверху» стандартные, обязательные мероприятия. Определение потребностей в обучении, постоянное точечное обучение работников, организация взаимодействия с эйчарами и внутренними тренерами крайне необходимо.

1) Кто занимается определением потребностей в обучении?

3. Выпускники РГУТИС решили создать коммерческий центр адаптационного сопровождения молодых специалистов и предложить свои услуги организациям. В каждом отдельном случае для любой организации они предлагают написать программу адаптации с обучающими элементами.

1. Можно ли написать одну программу для любой организации?

2. Какая общая для всех организаций тема обучения будет в данной программе?

- 1) история компании и специфика деятельности
- 2) бизнес-процессы
- 3) организационная структура
- 4) должностные обязанности

4. _____ – это периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы. Основная задача проведения, заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором.

5. Термин (словосочетание), который используется для описания интегрированного и целостного, сознательного и активного подхода к совершенствованию связанных с рабочей деятельностью знаний и поведения с использованием широкого спектра обучающих методов и стратегий

6. _____ - интегральная психологическая характеристика человеческого труда, отражающая уровень и характер овладения человеком профессией, означающая, что человек выполняет свою трудовую деятельность на уровне высоких образцов, сложившихся в профессии к настоящему времени.

7. _____ – это последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека

8. Установите соответствия между видами адаптации персонала и их понятиями :

- 1: Профессиональная
- 2: Социально-психологическая



3: Общественно-организационная

4: Психофизиологическая

А: вид овладения навыками, умениями, развитие положительного отношения работника к профессии

Б: вид овладения психологическими особенностями в организации, вхождение в атмосферу, систему взаимоотношений в коллектив, принятие традиций организаций

В: освоение организационной структуры предприятия, обслуживания производства, режим труда и отдыха и т.д

Г: происходит освоение всех условий труда

1	2	3	4

9. Установите соответствие между источниками резерва и их определениями:

1: Работники, прошедшие аттестацию

2: Молодые специалисты

3: Заместители руководителей

4: Специалисты, которые имеют соответствующее образование

А: работники, которые смогли доказать уровень своего профессионализма и компетентности руководству

Б: работники, закончившие полный курс высшего, а также средне-специального образования. И работник остается таковым в течение последующего года с того момента, как им был получен диплом

В: работники, замещающие руководство организации в исполнении обязанностей

Г: работники, имеющие уровень высшего образования, по окончании которого им присваивается квалификация

1	2	3	4

10. Установите соответствие между методами оценки персонала и их определениями:

1: Источниковедческий

2: Анкетирование

3: Наблюдение

4: Тестирование

А: Метод, в ходе которого собираются данные о сотруднике, его биография, документы, характеристика.

Б: Метод, в ходе которого заполняется анкета с определенным набором вопросов, после чего анализируется отсутствие или наличие указанных черт.

В: Метод, в ходе которого происходит наблюдение за оцениваемым работником и его поведением в неформальной обстановке или в рабочей обстановке.

Г: Метод, в ходе которого происходит определение профессиональных знаний и умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью специальных тестов

1	2	3	4



11. Установите последовательность этапов оценки работника:

Выделение экспертным методом перечня показателей оценки работников
Обозначение количественных критериев оценки показателей оценки
Установление источников первичной информации и способов их получения
Сбор информации и подсчет результатов
Оценка репрезентативности полученных результатов

12. Установите последовательность этапов развития персонала:

Обучение персонала
Оценка персонала
Построение карьеры персонала
Формирование кадрового резерва

13. Установите последовательность организации обучения персонала:

Определение целей и задач обучения и развития
Разработка плана обучения на конкретный период
Определение видов, форм и методов обучения
Формирование бюджета обучения
Разработка и организация программ обучения

14. Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень.

У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад в компании уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении.

1) В чем заключается основная причина снижения эффективности работы компании:

- 1) повышенные в должности сотрудники думают и действуют как рядовые специалисты
- 2) руководство ошиблось в выборе кандидатов на повышение



- 3) неправильно организован труд сотрудников
- 4) сотрудники очень конфликтны

2) Что необходимо было предпринять перед назначением специалистов на менеджерские позиции:

- 1) сформировать кадровый резерв и обучить навыкам управления
- 2) набрать новый персонал с внешнего рынка труда
- 3) провести анализ социально-психологической обстановки в коллективе
- 4) провести оценку персонала

16. _____ – это формирование определённого состава сотрудников, прошедших подготовительный отбор (оценку) и обладающих требуемым потенциалом для исполнения прямых обязанностей на новом месте работы в установленные сроки.

17. _____ компетенции – это знания, которые работник получил и может предоставить в распоряжение предприятия.

18. Обучение – это:

19.– _____ процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни, способствуют постоянному его развитию, вовлекают его в непрерывный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами поведения (общения)

20. Деловые игры – это:

21. Адаптация в организации – это:

22. Планирование карьеры - это:

23. Установите соответствие между описанием метода для мониторинга критериев обучения и его наименованием:

- 1: анкетирование
 - 2: оценка со стороны экспертов на основании анкеты или выполнения контрольно-тестового задания оцениваемым сотрудником
 - 3: математическая обработка массива данных
- А: социологический
Б: экспертный
В: расчетный (статистический)

1	2	3

24. Установите соответствие между названиями стадий профессиональной адаптации выпускников колледжей в США и действиями:



- 1: выпускник нанимается в компанию
 - 2: выпускник обеспечивается соответствующей информацией перед прибытием к месту работы
 - 3: нанятый на работу представляется коллективу
 - 4: выпускник изучает особенности работы в компании
 - 5: выпускник адаптируется к условиям труда
- А: набор работников
Б: обучение перед началом работы
В: ориентация
Г: обучающая подготовка
Д: адаптация

1	2	3	4	5

25. Установите соответствие между описанием термина и его определением:

- 1: благоприятное воздействие обучения на уровень знаний сотрудников
 - 2: то, как отражаются полученные знания на итоговых финансовых показателях организации
 - 3: процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения
- А: качество обучения персонала
Б: эффективность обучения персонала
В: профессиональное обучение

1	2	3

26. Установите правильную последовательность разработки и реализации системы обучения персонала:

- определить потребности персонала в обучении, уровень профессионального и личностного развития сотрудников, целесообразность обучения тех или иных сотрудников
- организовать обучающие мероприятия (лекции, семинары, тренинги, рабочие группы и т.д.), адаптированные к потребностям и особенностям компании
- разработать систему обучающих мероприятий, включающих контроль за усвоением знаний и формированием навыков, систему поддержки результатов обучения



27. Установите правильную последовательность этапов обучения выпускников колледжей, нанимаемых фирмами США:

- адаптация
- набор работников
- назначение
- обучающая подготовка
- обучение перед началом работы
- ориентация
- оценка

28. Установите правильную последовательность этапов смены нескольких профессиональных позиций специалиста по обучению:

- ассистента в консультационных проектах
- внешний консультант
- преподаватель в системе очного (внефирменного) обучения
- сотрудника организации

29. Установите соответствие между видом обучения и определением:

- 1: планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами обучения
 - 2: обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышению в должности
 - 3: обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда
- А: подготовка кадров
Б: повышение квалификации кадров
В: переподготовка кадров

1	2	3

30. Установите соответствие между описанием издержек и их наименованием:

- 1: расходы на оплату преподавателей и вспомогательного персонала
 - 2: расходы, связанные с необходимостью освобождения сотрудников от работы на период их участия в учебной программе
 - 3: расходы на учебные материалы
- А: прямые
Б: косвенные
В: прямые



1	2	3

31. Установите соответствие между характеристиками основного человеческого капитала и его содержанием:

- 1: сумма расходов на набор рабочей силы, ознакомление ее с производством и первоначальное обучение
 - 2: стоимость набора и обучения работника каждой профессиональной группы в текущих ценах
 - 3: общая сумма вложений в трудовые ресурсы на начало планового периода (затраты на выбор и обучение), указывается объем произведенных в течение отчетного периода инвестиций, подсчитывается величина потерь вследствие увольнений, устаревания знаний и квалификации и выводится стоимость на конец рассматриваемого периода
- А: цена приобретения
Б: восстановительная стоимость
В: балансовая стоимость

1	2	3

32. Установите правильную последовательность этапов бюджетирования на обучение и развитие персонала:

- защита бюджета
- подготовительный
- составление бюджета

33. Соотнесите основные виды обучения персонала вне рабочего места:

1) лекция	а) активный метод обучения, предусматривает участие обучающихся в дискуссиях и вырабатывает способы поведения в различных смоделированных ситуациях, инструктор контролирует и направляет обучающихся
2) кейсы	б) является пассивным методом обучения, так как предусматривает изложение теоретического материала и практического опыта
3) тренинг	в) это метод обучения, который наиболее близок к реальной профессиональной деятельности обучающихся, в рамках которого обучающиеся должны вырабатывать альтернативные точки зрения, в зависимости от поставленной перед ними задачи
4) деловые игры	г) обучение, инструктором или тренером другого сотрудника, относительно основ его



	профессиональной деятельности интенсивно обучая, и демонстрируя практическую работу
--	--

34. Установите правильную последовательность оценки эффективности обучения:

- анализ результатов
- определение целей и задач обучения
- разработка механизма оценки обучаемых
- сбор данных

35. Установите соответствие между методом обучения и его описанием:

- 1: процесс передачи знаний и навыков от более опытного и компетентного человека менее опытному в процессе их общения.
 - 2: обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, при ведении переговоров
 - 3: получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены места работы
- А: наставничество
Б: деловые игры
В: ротация

1	2	3

36. Установите правильную последовательность этапов подготовки и повышения

- квалификации персонала:
- определение целей подготовки и повышения квалификации и критериев оценки его эффективности
 - определение потребностей в подготовке и повышении квалификации
 - формирование бюджета подготовки и повышения квалификации

37. Установите правильную последовательность этапов построения самообучающейся организации:

- выявить наилучшие методы работы в различных подразделениях компании
- создать условия, при которых сотрудники заинтересованы в приобретении новых знаний и самостоятельно ищут способы их пополнения
- разработать и внедрить механизмы активного распространения знаний, полученных отдельными сотрудниками и подразделениями, во всей организации, а также механизмы стимулирования использования этих знаний другими сотрудниками

38. Установите правильную последовательность этапов процесса обучения персонала:



комплекс подготовительных мероприятий
оценка эффективности обучения
постановка целей обучения
проведение обучения

39. Соотнесите виды обучения персонала с их описанием:

1) Подготовка	а) систематизированное обучение и выпуск квалифицированных специалистов, подготовленных для осуществления трудовой деятельности в определенной сфере, обладающих совокупностью качеств – необходимые знания, новые умения и навыки, современные способы общения в коллективе
2) Повышение квалификации	б) обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с изменившимися требованиями к профессии, содержанию и результатам труда
3) Профпереподготовка	в) Обучение персонала с целью улучшения знаний, умений, навыков, вновь приобретенных способов общения, ожидания повышения в должности

1	2	3

40. Соотнесите основные виды обучения персонала на рабочем месте:

1) Наставничество	а) традиционный метод обучения, осуществляется опытным специалистом, за которым закрепляется новый сотрудник на протяжении определенного времени
2) Делегирование	б) программа обучения, в рамках которой, обучающийся выполняет задания, с постепенным увеличением сложности заданий, заключительным этапом является самостоятельное выполнение задач
3) Метод усложняющих заданий	в) разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте
4) Инструктаж	г) метод, в рамках которого происходит процесс передачи части функций руководителя, управляющему либо подчиненному, с целью выполнения определенных задач

1	2	3	4



Контрольные вопросы

Перечень вопросов к промежуточной аттестации (экзамен)

1. Необходимость, понятие и сущность обучения персонала.
2. Характеристика принципов, целей и задач обучения персонала.
3. Функции службы управления персоналом в построении системы обучения и развития.
4. Анализ состава персонала.
5. Планирование потребности в персонале.
6. Факторы влияния на потребность в персонале.
7. Планирование как признак культуры менеджмента.
8. Различия понятий «обучение» и «развитие» персонала.
9. Жизненный цикл и стадии развития организации - принципы формирования системы обучения и развития персонала.
10. Стратегическое развитие человеческих ресурсов.
11. Системный подход к проблеме обучения и развития персонала.
12. Оценка эффективности бизнес – технологии развития и обучения ЧР в общей структуре управления.
13. Современные зарубежные, отечественные подходы и практики к проблемам обучения. Традиционное и интерактивное обучение.
14. Предмет, концепции и виды обучения.
15. Методы обучения персонала. Методы обучения персонала на рабочем месте.
16. Внутрифирменное обучение персонала.
17. Методы обучения вне рабочего места.
18. Методы обучения персонала – деловые игры, бизнес – задачи, назначение/проекты.
19. Методы обучения персонала – метод исследования событий.
20. Методы группового обучения: обучающие пакеты, ролевые игры.
21. Метод инновационных игр. Ансамблевые игры.
22. Процесс профессионального обучения персонала.
23. Оценка эффективного обучения.
24. Понятие профессиональной и внутриорганизационной карьеры служебного продвижения.
25. Классификация карьеры персонала.
26. Стадии карьеры.
27. Система управления карьерой.
28. Цели, задачи и функции управления карьерой.
29. Связь управления знаниями с другими направлениями деятельности служб



- управления человеческими ресурсами.
30. Технология Business Score Cards (BSC), как метод планирования управления знаниями и управления изменениями.
 31. Роль сотрудников, отвечающих за обучение и развитие персонала, в общей системе управления.
 32. Сущность категории «карьера».
 33. Виды карьеры. Деловая карьера и ее виды. Модели карьерных процессов.
 34. Жизненные планы и карьера.
 35. Виды карьеры: вертикальная, горизонтальная, диагональная, центрированная.
 36. Управление карьерой с позиций системного подхода.
 37. Организация как субъект управления карьерными процессами.
 38. Индивид как субъект управления карьерой.
 39. Планирование карьерных процессов в организации.
 40. Система планирования карьеры работника в организации.
 41. Стратегический анализ: анализ слабых и сильных сторон личности, возможностей и угроз профессиональной среды.
 42. Карьерные кризисы. «Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейн.
 43. Стратегическая карта управления карьерой.
 44. Понятие СПП. Система продвижения линейных руководителей, основные этапы.
 45. Рейтинг профессий.
 46. Понятие фриланс, стартапы, предпринимательство, стажировки. Матрица Коха.
 47. Тест MBTI.
 48. Компетентность и компетенции, которые оценивают работодатели, их виды (общекорпоративные, функциональные, менеджерские).
 49. Деятельность менеджера: функции, роли, компетенции.
 50. Способы развития компетенций. Дневник карьеры.
 51. Понятие планирования деловой карьеры. Мероприятия по планированию карьеры.
 52. Субъекты планирования. Эффективное планирование деловой карьеры.
 53. Распределение функций по планированию карьеры.
 54. Опыт зарубежных стран планирования деловой карьеры.
 55. Административные функции: повышение по службе, понижение, перевод, увольнение.
 56. Подготовка руководящих кадров к деловой карьере.
 57. Этапы карьеры руководителей в организации.
 58. Карьера профессионалов.
 59. Построение карьерограммы.
 60. Формирование программы развития деловой карьеры.
 61. Концепции развития и управления карьерой.
 62. Адаптация персонала: понятие, задачи, виды.
 63. Аттестация специалистов и руководителей: цели, задачи, методика проведения.



64. Виды обучения, рынок образовательных услуг, эффективность обучения.
65. Методы оценки персонала: 360 градусов оценки, тестирование, деловая игра.
66. Методы оценки персонала: ассесмент-центр, ранжирование.
67. Методы оценки персонала: собеседование, анкетирование, экспертные оценки.
68. Модели компетенций персонала. Модели рабочих мест.
69. Понятие деловой карьеры, типы карьер.
70. Потенциал человека. Профессиональные и личностные качества человека и их проявление в трудовой сфере.
71. Формирование резерва кадров: цели, задачи, способы.



Типовые практические задания

Задача 1. Определите параметры собственного стиля работы, их анализ на предмет эффективности трудовой деятельности. Выявите собственных жизненных приоритетов относительно карьерного роста

Задача 2. Вам предложено заполнить анкету, посвященную преимуществам управления профессиональным развитием персонала. Какие из этих преимуществ наиболее важные и какие в наибольшей степени оказывают влияние на эффективность деятельности организации?

Задача 3. Исходя из модели качеств менеджера искусство персонального менеджмента, управления собственной жизнедеятельностью складывается из 7 блоков качеств. Перечислите эти блоки и дайте краткую характеристику каждого из них.

Задача 4. Сформулируйте собственные правила эффективного человека и предложите пошаговую методику внедрения этих правил на практике.

Типовые компетентностно-ориентированные задания для контроля

Раздел 1.

1. Стаж сотрудника и оценка его вклада в развитие компании (4-5 примеров).
2. Постройте карьерограмму.
3. Проведение оценки методом МВО (Управление по целям).
4. Проведение оценки методом РМ (Управление результативностью).
5. Стратегия проведения оценки методом 360.
6. Акмеограмма. Ее характеристика.
7. Провести анализ профессионального стандарта по специальности.
8. Составить карту управления карьерой.
9. Составить карту компетенций.
10. Особенности построения карьеры в мире VUCA.
11. Типичные ошибки при построении карьеры.

Раздел 2.

12. Цикл Колба как основа построения обучающих программ для взрослых. Стили обучения взрослых.
13. Критерии выбора метода обучения. Проведение учебных программ. Удовлетворение потребности в обучении специализированных групп. Ответственность за обучение.
14. Оценка эффективности профессионального обучения.

Задания для самостоятельной работы:

15. Стратегическое развитие человеческих ресурсов.
16. Системный подход к проблеме обучения и развития персонала.
17. Традиционное и интерактивное обучение.
18. Технология Business Score Cards (BSC), как метод планирования управления знаниями и управления изменениями.
19. Роль сотрудников, отвечающих за обучение и развитие персонала, в общей системе управления.
20. Оценка программ обучения.



21. Статистика профессионального обучения.
22. Повышение квалификации руководителей.
23. Управление развитием и карьерой.
24. Принципы обучения при введении в организацию.
25. Организационное обучение и научающая организация.
26. Виды обучения.
27. Методы и формы обучения.
28. Виды тренингов и концептуализация программ для проведения обучения.
29. Ролевые игры.
30. Особенности обучения взрослых.
31. Использование особенностей для формирования программ обучения.
32. Личность тренера.
33. Анализ конкретной ситуации. Принципы формирования «сюжетов» для анализа.
34. Внутрифирменное обучение.
35. Корпоративное обучение.
36. Методическое и техническое обеспечение процесса обучения.
37. Система обучения как часть системы управления мотивацией и стимулированием персонала. Разработка системы поддержания результатов обучения.
38. Принципы формирования бюджета службы управления персоналом по статье расходов «Обучение и развитие персонала».
39. Экономические аспекты подготовки персонала.
40. Оценка персонала в западных компаниях.
41. Современные методы оценки персонала в России (обзор методов сравнительная характеристика).
42. Построение системы компетенций в компании
43. Процессы внедрения системы оценки .
44. Стаж сотрудника и оценка его вклада в развитие компании (4-5 примеров).
45. Проведение оценки методом МВО (Управление по целям).
46. Проведение оценки методом РМ (Управление результативностью).
47. Стратегия проведения оценки методом 360.
48. Пример разработки единых корпоративных требований.

Контроль самостоятельной работы осуществляется на занятиях в ходесеминаров.

Задания для группового проекта

Проект выполняется в группах от 2 до 5 человек.

Тематика групповых проектов:

1. Разработка системы обучения персонала в организации «Название организации»
2. Разработка системы развития персонала в организации «Название организации»
3. Разработка системы адаптации персонала в организации «Название



организации»

4. Разработка проекта по формированию кадрового резерва и работы с ним в организации «Название организации»

Основная часть работы состоит из нескольких разделов, последовательно раскрывающих тему:

1. Краткая характеристика предприятия, которая включает в себя:

– организационно-правовую форму и характер собственности;

– вид деятельности организации (предприятия): производимая продукция, оказываемые услуги, отраслевая принадлежность;

- миссия, цель и направления деятельности;

- основные технико-экономические показатели

2. Анализ организационной структуры кадровой службы и оценка кадрового состава организации

- структура кадровой службы (подчиненность, самостоятельность, состав, количество, краткая характеристика подразделений, если их несколько, основной функционал);

- количественный и качественный анализ персонала предприятия.

Оценить кадровый состав предприятия в динамике за 2-3 года, то есть представить численность работающих и их соотношение по категориям, распределение по полу, возрасту, образованию, стажу работы.

3. Анализ состояния разрабатываемой проблемы в данной организации. В данном подразделе проводится анализ изучаемой проблемы, обозначенной в теме проекта, и выявляются основные проблемы, требующие решения. Например, анализ существующих проблем в системе адаптации персонала, если тема проекта звучит «Разработка системы адаптации персонала в организации»

4. Формулирование практических рекомендаций по устранению выявленных проблем, прогноз эффективности предложенных мероприятий.

В этом разделе должна быть представлена система в целом, с указанием конкретных мероприятий, ответственных и сроков.

7.4. Содержание занятий семинарского типа.

Практические занятия способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов. Основой практикума выступают типовые задачи, которые должен уметь решать специалист в области управления персоналом.

Виды практических занятий

Практическая работа заключается в выполнении студентами, под руководством преподавателя, комплекса учебных заданий направленных на усвоение научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретение практических навыков овладения методами практической работы с применением современных информационных и коммуникационных технологий. Выполнения **практической** работы студенты производят как в письменном виде, так и в форме презентаций, видеоматериала, устной форме. Отчет предоставляется преподавателю, ведущему данный предмет, в электронном и печатном виде.



Тематика практических занятий

Раздел 1. Роль профессионального развития персонала в общей системе повышения эффективности организации

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: Устный опрос студентов по вопросам.

Тема и содержание занятия: Роль обучения, адаптации и развития персонала в эффективности деятельности организации.

План практического занятия:

1. Управление профессиональным развитием персонала: понятие, цели и задачи.
2. Принципы профессионального развития персонала.
3. Факторы, оказывающие влияние на развитие персонала.
4. Приоритетные области инвестиций в развитие персонала.
5. Структура системы развития персонала: обучение, адаптация, профориентация, управление деловой карьерой, служебно-профессиональное продвижение.
6. Раскройте сущность понятия "развитие персонала". Какие условия определяют развитие персонала?

Цель занятия: приобрести фундаментальные знания о понятии и значении управления профессиональным развитием персонала

Практические навыки: навык поиска и обработки информации.

Продолжительность занятия 2 часа.

Контрольные задания:

1. Описать и провести сравнение сущности и понятия категорий «развитие», «развитие персонала» на основе 5 источников и более.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: круглый стол

Тема и содержание занятия: **Методы получения информации о потребностях обучения и развития персонала**

План практического занятия:

Ситуация

Адекватность самооценки — необходимое условие определения собственных возможностей, планирования своих действий, правильного построения отношений с коллегами. Она особенно необходима руководителям, а также молодым специалистам, начинающим деловую карьеру.

Данное задание позволит вам скорректировать свое поведение для произведения нужного впечатления о себе в нужный момент.

Оцените себя по пятибалльной шкале по следующим параметрам:



- ✓ дружелюбие;
- ✓ зависимость (независимость) своего поведения от настроения;
- ✓ чувство юмора;
- ✓ стремление сделать карьеру;
- ✓ коммуникабельность;
- ✓ потребность устанавливать добрые отношения с людьми;
- ✓ независимость.

Передайте листок с названными параметрами коллегам, друзьям, близким с тем, чтобы они оценили степень проявления этих качеств у вас. Сравните полученные данные с собственной оценкой. Проанализируйте то, как видят вас окружающие и как вы оцениваете себя сами. Наметьте план дальнейшей работы над самим собой с целью устранения выявленных расхождений.

Цель занятия: приобрести знания об основных принципах и функциях Управление профессиональным развитием персонала

Практические навыки: Навыки применения экономической, организационной и управленческой теории на практике.

Продолжительность занятия 4 часа.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: работа в малых группах (интерактивное занятие)

Тема и содержание занятия: Комплексные программы развития персонала в организации.

План практического занятия:

Контрольная точка 1. Тест

Цель занятия: закрепить полученные в ходе лекционного занятия знания,

Практические навыки: владеть навыками формулирования целей, методами постановки целей.

Продолжительность занятия 2 часа.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: case-study (анализ ситуаций)

Тема и содержание занятия: Управление карьерой в организации

1. Планирование и управление карьерой работников.
2. Проблемы развития карьеры руководящих кадров предприятия и программы персонала.
3. Технологии работы с кадровым резервом.
4. Индивидуальное планирование личной карьеры.

Цель занятия: использовать информацию, полученную на лекции.

Практические навыки: овладеть навыками разработки плана.

Продолжительность занятия 2 часа.



Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: case-study

Тема и содержание занятия: Служебно- профессиональное продвижение и развитие компетенций

План практического занятия:

1. Что такое служебно-профессиональное продвижение? Назовите его этапы.
2. Понятие, цели, задачи формирования кадрового резерва
3. Технологии оценки потребности в резерве
4. Стадии процесса формирования резерва кадров
5. Проблемы построения системы управления кадровым резервом
6. Основные риски построения эффективной системы управления кадровым резервом
7. Проблемы/ошибки, возникающие при формировании кадрового резерва
8. Проблемы мотивации резервистов и пути решения
9. Проблемы мотивации руководителей и пути их решения
10. Модель компетенций резервиста

Цель занятия: используя информацию, полученную на лекции, приобрести умение использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.

Практические навыки: овладеть навыками управления временем.

Продолжительность занятия 2 часа.

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: интерактивное практическое занятие, работа в команде.

Тема занятия: Планирование и развитие деловой карьеры

План практического занятия:

1. Содержание понятий профессиональная карьера и личностный рост.
2. Основные этапы профессионального роста.
3. Факторы, связанные с профессиональным успехом: стратегии карьеры, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и характеристики личности.
4. Факторы торможения карьеры.
5. Факторы успешной карьеры.
6. Карьерный потенциал.
7. Критерии карьерного успеха.
8. Задача. Сформулируйте собственные правила эффективного человека и предложите пошаговую методику внедрения этих правил на практике

Практические задания:

Контрольная точка №2. Построение карьерограммы.

Продолжительность занятия 2 часа.



Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: обсуждение вопросов, case-study, рубежный контроль

Тема и содержание занятия: Технологии профессиональной ориентации персонала

План практического занятия:

1. Роль и значение для человека и организации социализации, профориентации и адаптации персонала.
2. Охарактеризуйте процесс управления профориентацией персонала.
3. Тесты и задания на профессиональную ориентацию

Цель занятия: закрепить знания в области персонального тайм-менеджмента, сформировать умение создавать личную систему тайм-менеджмента

Практические навыки: владение методами ранжирования и приоритизации задач собственной деятельности, личностного развития

Продолжительность занятия 2 часа.

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: работа в группах

Тема и содержание занятия: Управление трудовой адаптацией персонала

План практического занятия:

1. Организация управления профессиональной и организационной адаптацией персонала организации.
2. Проблемы вхождения человека в организацию.
3. Понятие и структура адаптации.
4. Виды и этапы адаптации.
5. Формы и методы адаптации.
6. Разработка эффективной системы адаптации в организации.
7. Технология процесса управления адаптацией.
8. Информационное обеспечение процесса адаптации.
9. Оценка эффективности системы адаптации.

Цель занятия: разработать проект по эффективной организации рабочего места менеджера.

Практические навыки: овладеть способностью проектирования рабочего пространства

Продолжительность занятия 2 часа.

Практическое занятие 9.

Вид практического занятия: работа в группах



Тема и содержание занятия: **Современные формы, методы и виды обучения персонала в организации**

План практического занятия:

1. Понятие профессионального обучения, цели обучения.
2. Основные формы обучения работников, предусмотренные в российском законодательстве.
3. Подготовка новых работников, переподготовка, обучение вторым (смежным) специальностям;
4. формы повышения квалификации.
5. Методы обучения: традиционные и активные;

Цель занятия: закрепить знания, полученные на лекции, сформировать понимание качеств менеджера.

Практические навыки: сформировать навык владения технологией постановки задач саморазвития и профессионального роста.

Продолжительность занятия 2 часов.

Практическое занятие 10.

Вид практического занятия: работа в малых группах

Тема и содержание занятия: Организация и внедрение системы обучения

План практического занятия:

1. Этапы организации процесса обучения, методы определения потребности в обучении.
2. принципы выбора методов обучения.
3. Дайте определение понятиям «наставничество» и «коучинг»

Контрольная точка №3. Разработайте программу адаптации для новичка/молодого специалиста

Цель занятия: выработать навыки анализа личной эффективности и навыки построения карьерных планов.

Практические навыки: владение методами ранжирования и приоритизации задач собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста

Продолжительность занятия 4 часа.

Практическое занятие 11.

Вид практического занятия:

Тема и содержание занятия: Оценка эффективности результатов организационного обучения

Цель занятия: развить коммуникативный навык самопрезентации.

1. Технологии оценки результатов обучения и развития персонала.
2. Методы оценки персонала: анкетирование, собеседование, тестирование, ассессмент-центр, 360 градусов оценки.



3. Аттестация персонала

Продолжительность занятия 2 часа.

Практическое занятие 12.

Вид практического занятия:

Тема и содержание занятия: Управление развитием талантов в организации

План практического занятия:

1. Талант-менеджмент и его направления.
2. Технологии развития талантов.
3. Удержание талантов в организации.

Цель занятия: выработать навыки осознания своих эмоций.

Практические навыки: владение методами ранжирования и приоритизации задач собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста

Практическое занятие 13. Защита групповых проектов

Вид практического занятия: защита проекта

Цель занятия: контроль усвоения компетенции

Продолжительность: 2 часа

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

8.1. Основная литература

4. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 312 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-005304-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1893924> .
5. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015> – Режим доступа: по подписке.
6. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 255 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/13416>. - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1080284> . – Режим доступа: по подписке.



8.2. Дополнительная литература

7. Севостьянов, Д. А. Обратный самоменеджмент : монография / Д. А. Севостьянов, Н. Э. Толстова ; Новосиб. гос. аграр. ун-т. - Новосибирск : ИЦ НГА «Золотой колос», 2019. - 287 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1461079> .
8. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - ISBN 978-5-16-012953-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1906705> – Режим доступа: по подписке.
9. Зеер, Э. Ф. Основы профессиологии : учебное пособие / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, М.В. Зиннатова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 205 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1818877. - ISBN 978-5-16-017191-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1985783> – Режим доступа: по подписке.
10. Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие / С.И. Сотникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: РИОР : ИНФРА-М, 2018. — 328с. - (Высшее образование). - DOI: <https://doi.org/10.12737/11664>. - ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/937985> – Режим доступа: по подписке.
11. Чуланова, О. Л. Управление компетенциями : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5a254bb67671e0.26628575. - ISBN 978-5-16-013567-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1284664> – Режим доступа: по подписке.
12. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / под ред. д-ра социол. наук, проф. Н. И. Шаталовой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 221 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003824-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1007094> – Режим доступа: по подписке.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Научная электронная библиотека <https://cyberleninka.ru/>

Научная электронная библиотека <http://www.e-library.ru/>

Электронная библиотечная система <http://znanium.com/>

Электронная библиотечная система <http://book.ru/>

Ресурсы, содержащие материалы по управлению профессиональным развитием

1. <https://glebarhangelsky.ru/>
2. <https://hr-portal.ru/>
3. <https://smartfield.ru/>
4. <https://www.leadertask.ru/blog/self-management>



8.4. Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. База данных Единого Интернет-портала Росстата http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/
4. База данных социально-экономических показателей «ВЦИОМ»: <https://wciom.ru/news/ratings/>
5. Справочно-правовая система «Консультант+» <http://www.consultant.ru>
6. Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия): <https://uisrussia.msu.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную (самоподготовка к лекциям и практическим занятиям) работу обучающегося.

В качестве основной методики обучения была выбрана методика, включающая - совокупность приёмов, с помощью которых происходит целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине в предлагаемой методике обучения выступают лекционные (вводная, повествовательная, проблемная, лекция-диалог) и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

- лекции

Лекции: содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции;

- практические занятия

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков использования инструментов сбора и анализа информации по выявлению потребностей организации в развитии персонала, планирования и организации работы по развитию персонала, развития персонала организации, методами анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, инструментами построения профессиональной карьеры, технологиями обучения и адаптации персонала.

Практическая работа заключается в выполнении студентами, под руководством преподавателя, комплекса учебных заданий направленных на усвоение научно-теоретических основ профессионального развития персонала, приобретение практических навыков овладения методами практической работы с применением современных информационных и коммуникационных технологий. Выполнения практической работы студенты производят в письменном и устном виде, в виде анализа кейсов, а также эссе и рефератов. Отчет предоставляется преподавателю, ведущему данный предмет, в электронном и печатном виде.

Практические занятия способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов.

При изучении дисциплины используются следующие виды практических занятий:



- устного и письменного опроса,
- презентаций,
- тестирования,
- круглого стола,
- группового проекта,
- деловой игры,
- case-study

- самостоятельная работа обучающихся

Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся является обучение навыкам работы с научно-теоретической, периодической, научно-технической литературой и технической документацией, необходимыми для углубленного изучения дисциплины «Управление профессиональным развитием персонала», а также развитие у них устойчивых способностей к самостоятельному изучению и изложению полученной информации.

Основными задачами самостоятельной работы обучающихся являются:

- овладение фундаментальными знаниями;
- наработка профессиональных навыков;
- приобретение опыта творческой и исследовательской деятельности;
- развитие творческой инициативы, самостоятельности и ответственности студентов.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Управление профессиональным развитием персонала» обеспечивает:

- закрепление знаний, полученных студентами в процессе лекционных и практических занятий;
- формирование навыков работы с периодической, научно-технической литературой и технической документацией;
- приобретение опыта творческой и исследовательской деятельности;
- развитие творческой инициативы, самостоятельности и ответственности студентов.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

Самостоятельная работа студента предусматривает следующие виды работ:

- подготовка докладов на заданную тему,
- выполнение индивидуальных и групповых заданий и проектов;
- подготовка к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

Формы самостоятельной работы: изучение рекомендуемой литературы, изучение материала лекций, поиск и обработка информации для подготовки группового проекта, подготовка к практическим занятиям, подготовка к контрольным точкам.

10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):



Учебные занятия по дисциплине «Управление профессиональным развитием персонала» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах, оснащенных соответствующим оборудованием:

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования
Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекционное оборудование/переносное видеопроекционное оборудование доска
Занятия семинарского типа	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекционное оборудование/переносное видеопроекционное оборудование доска
Самостоятельная работа обучающихся	помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, ТСО: видеопроекционное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет", доска; Помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета, специализированная учебная мебель автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», интерактивная доска