

Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.10.01 МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ: РАЗРАБОТКА И  
ПРИМЕНЕНИЕ

Адаптация персонала

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Форма обучения

очная

Год набора

2020

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили \_\_\_\_\_

Ст. преп., Дробышев Иван Александрович; канд. ист. наук, доцент,

Карлова Т.М.; Старший преподаватель, Шилова Е.В.

должность, инициалы, фамилия

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины

### 1.1 Цель преподавания дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов профессиональных компетенций в области знаний об адаптации персонала в организации как научно-практическом методе управления персоналом, а также развитие практических навыков работы с персоналом в период адаптации персонала.

### 1.2 Задачи изучения дисциплины

- формирование знаний о специфике и порядке разработки кадровой политики в области адаптации и развития персонала;
- формирование знаний об элементах системы адаптации и развития персонала в организации;
- формирование навыков разработки регламентирующих документов по адаптации и развитию персонала;
- формирование навыков выявления и предупреждения типичных ошибок, возникающих в процессе разработки системы адаптации и развития персонала;
- приобретение навыков разработки мероприятий по введению в должность и адаптации к новым рабочим условиям;
- приобретение знаний об оценке эффективности системы адаптации и развития персонала.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
<b>ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</b>	
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать основные закономерности социализации, профориентации и профессионализации персонала, формирования системы трудовой адаптации персонала Уметь применять на практике знания о закономерностях социализации, профориентации и профессионализации персонала, формирования системы трудовой адаптации персонала Владеть приемами разработки отдельных элементов системы трудовой адаптации персонала

### 1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

## 2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	е
		1
<b>Контактная работа с преподавателем:</b>	<b>1 (36)</b>	
занятия лекционного типа	0,5 (18)	
практические занятия	0,5 (18)	
<b>Самостоятельная работа обучающихся:</b>	<b>1 (36)</b>	
курсовое проектирование (КП)	Нет	
курсовая работа (КР)	Нет	
<b>Промежуточная аттестация (Экзамен)</b>	<b>1 (36)</b>	

### 3 Содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п		Модули, темы (разделы) дисциплины		Контактная работа, ак. час.							
				Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа, ак. час.	
						Семинары и/или Практические занятия		Лабораторные работы и/или Практикумы			
				Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС
<b>1. Роль адаптации в системе управления персоналом</b>											
		1. Роль адаптации в системе управления персоналом компании		2							
		2. Роль адаптации в системе управления персоналом компании. Преимущества адаптации. Цели адаптации. Характеристики системы адаптации в зависимости от стадии развития компании. Этапы адаптации. Матрица адаптации.				2					
		3. Роль адаптации в системе управления персоналом компании							4		
<b>2. Испытательный и адаптационный сроки</b>											

1. Правовые аспекты испытательного срока. Установление испытательного срока. Увольнение сотрудника по итогам прохождения испытательного срока. Увольнение сотрудника в период испытательного срока. Ошибки подбора. Ошибки адаптации	2							
2. Правовые аспекты испытательного срока. Установление испытательного срока. Увольнение сотрудника по итогам прохождения испытательного срока. Увольнение сотрудника в период испытательного срока. Ошибки подбора. Ошибки адаптации			2					
3. Испытательный и адаптационный сроки							4	
<b>3. Особенности адаптации разных категорий сотрудников</b>								
1. Аспекты адаптации. Категории сотрудников. Рядовые сотрудники. Специалисты, инженерно-технические работники. Молодые специалисты. Линейные руководители. Топ-менеджеры Сотрудники удаленных офисов	2							
2. Аспекты адаптации. Категории сотрудников. Рядовые сотрудники. Специалисты, инженерно-технические работники. Молодые специалисты. Линейные руководители. Топ-менеджеры Сотрудники удаленных офисов			2					
3. Особенности адаптации разных категорий сотрудников							4	
<b>4. Мероприятия и инструменты адаптации</b>								

<p>1. Планирование мероприятий по адаптации персонала. Применение методов адаптации персонала с учетом особенностей условий труда. Тренинг как метод введения новых сотрудников в коллектив. Деловые игры как метод введения новых сотрудников в должность. Корпоративные неофициальные мероприятия. Адаптация на рабочем месте. Методы информационного обеспечения новых работников в организации.</p>	2							
<p>2. Подходы к выбору адаптационных инструментов. Адаптационный лист. Welcome! Тренинг: разработка, проведение, содержание, продолжительность и периодичность. Формы проведения Welcome! Тренинга. Ответы на вопросы. Корпоративная брошюра Книга сотрудника: Содержание и процесс разработки; Дни новичков; Комплект новичка; Первый день нового сотрудника; Обучение в период адаптации. Виды обучения. Предложение о работе.</p>			2					
<p>3. Мероприятия и инструменты адаптации</p>						4		
<p><b>5. Участники адаптационного процесса</b></p>								

<p>1. Объективные и субъективные факторы адаптации. Адаптивные ресурсы человека, диапазон приспособительных и компенсаторных возможностей. Трактовка адаптивных качеств в контексте черт личности и в контексте эффективного поведения и навыков. Проблема относительности адаптивных качеств и индивидуализации стилей адаптации. Методологические подходы к изучению адаптивных качеств личности. Выделение базовых (ядерных) адаптивных свойств личности. Субстратный и структурный подходы к исследованию адаптивных свойств. Согласование эмпирического и теоретического подходов к изучению адаптивных свойств личности. Личностный рост как повышение адаптивного потенциала личности.</p>	2							
<p>2. Служба персонала. Линейный руководитель. Наставник. Куратор</p>			2					
<p>3. Участники адаптационного процесса</p>						4		
<p><b>6. Система наставничества</b></p>								
<p>1. Наставничество как способ повышения эффективности работы персонала. Методики подготовки и внедрения системы наставничества. Инновационные пути проведения программ наставничества. Особенности разработки программ наставничества с учетом специфики организационной деятельности.</p>	2							



2. Отбор наставников. Система наставников. Модель компетенций в организации. Компетенция «эффективная коммуникация». Компетенция «настойчивость». Компетенция «способность к обучению». Компетенция «эмоциональный интеллект». Технология сравнения Компетенций. Методы оценки кандидатов и наставников. Обучение наставников. Стимулирование наставников			2					
3. Система наставничества							8	
<b>7. Оценка эффективности процесса адаптации</b>								
1. Регламентация процесса адаптации. Книга работника. Пошаговая инструкция введения в организацию. План введения в должность: календарь встреч с непосредственным руководителем, специалистом по подбору и адаптации персонала, план выполнения вверенных работ, форма отчетности. Формирование системы адаптации персонала в организации	2							
2. Служба персонала как центр прибыли (Profit centre). Наличие кадровой стратегии. Оценка деятельности службы персонала. Затраты на персонал. Ключевые показатели эффективности адаптации. Текучесть персонала. Методы оценки. Оценка эффективности обучения нового сотрудника в период адаптации. Расчет возврата на инвестиции в обучение			2					
3. Оценка эффективности процесса адаптации							4	
<b>8. Диагностика адаптации.</b>								

<p>1. Методы измерения адаптированности. Диагностика адаптированности по внутреннему критерию. Общие показатели тревожности и фрустрированности. Показатели психического самочувствия по отношению к конкретной среде. Измерение общего отношения индивида к среде. Способы исследования степени принятия среды индивидом. Особенности использования для исследования адаптированности по внутреннему критерию методик, основанных на самооценке, проективных методов и метода семантического дифференциала.</p> <p>Диагностика адаптированности по внешнему критерию. Объективные показатели успешности деятельности. Экспертная оценка успешности. Исследование отношения к индивиду со стороны представителей среды. Особенности использования для исследования адаптированности по внешнему критерию таких методов, как: анализ документов, тесты достижений, анкетирование, структурированное интервью или беседа, проективные методы, социометрия.</p> <p>Использование структурного и функционального анализа системы индивид – среда для исследования адаптированности личности в соответствии с системным критерием. Исследование динамической стороны процесса адаптации. Использование процессуальной модели для диагностики степени адаптированности индивида: реальная и нормативная адаптированность</p>	4							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

2. Методы измерения адаптированности. Диагностика адаптированности по внутреннему критерию. Общие показатели тревожности и фрустрированности. Показатели психического самочувствия по отношению к конкретной среде. Измерение общего отношения индивида к среде. Способы исследования степени принятия среды индивидом.			4					
3. Диагностика адаптации.							4	
Всего	18		18				36	

## **4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **4.1 Печатные и электронные издания:**

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
2. Сотникова С.И., Маслов Е.В. Управление персоналом организации: современные технологии: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ворожейкин И. Е., Гурова Е. В., Захаров Д. К., Ивановская Л. В., Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
4. Володина Н. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы(Москва: Эксмо).
5. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ворожейкин И. Е., Гурова Е. В., Захаров Д. К., Ивановская Л. В., Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
6. Кибанов А. Я. Как уменьшить стартовые издержки? Об управлении трудовой адаптацией/Кадровик. Кадровый менеджмент, № 2, 2008 (Москва: Панорама).
7. Прошина А. Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями): Монография(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
8. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ворожейкин И. Е., Гурова Е. В., Захаров Д. К., Ивановская Л. В., Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
9. Минева О. К., Ахунжанова И.Н. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
10. Прошина А. Н. Адаптация персонала в российских организациях:социально-управленческий анализ(на примере работников с ограниченными возможностями): Монография(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
11. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").

**4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):**

1. Для осуществления образовательного процесса по дисциплине предусмотрено использование стандартного ПО: Microsoft Office Excel, Microsoft Office Word, Microsoft Office Power Point, LMS Moodle.

#### **4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

1. <http://www.sk.kadrovik.ru> – журнал «Справочник кадровика» (свободный доступ через сеть Интернет)
2. <http://www.hr-journal.ru> – on-line HR-журнал (свободный доступ через сеть Интернет)
3. <http://www.ilo.ru> – официальный сайт Международной организации труда (свободный доступ через сеть Интернет)
4. Федеральный портал Российское образование – [http://www.edu.ru/index.php?page\\_id=242](http://www.edu.ru/index.php?page_id=242) (свободный доступ через сеть Интернет)
5. Каталог образовательных интернет-ресурсов – [http://www.edu.ru/index.php?page\\_id=6](http://www.edu.ru/index.php?page_id=6) Библиотека портала – [http://www.edu.ru/index.php?page\\_id=242](http://www.edu.ru/index.php?page_id=242) (свободный доступ через сеть Интернет)
6. Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU – <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (свободный доступ через сеть Интернет, после регистрации в библиотеке СФУ)

#### **5 Фонд оценочных средств**

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

#### **6 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине, имеется в полном объеме в ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» и включает:

- лекционные аудитории, оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет;
- аудитории для семинаров оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет и мебель трансформенного типа;
- библиотеку, оборудованную по последнему слову техники, с выходом в Интернет, локальную сеть СФУ, компьютерно-интегрированными рабочими местами. Так же в библиотеке открыт лицензионный электронный доступ к литературе основных издательств научной и учебной литературы России;
- компьютерные классы.

Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие демонстрацию презентационных материалов в программе Microsoft Office Power Point.

Помещения для практических занятий и самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации через систему Wi-Fi.