

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

Б1.В.ДВ.06.02 Развитие 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

Красноярск 2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

канд. экон. наук, доцент, Воронцова Ирина Петровна; Ст. преподаватель,

Дробышев Иван Александрович

должность, инициалы, фамилия

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Цель дисциплины - приобретение знаний о сущности, факторах, методах развития персонала и формирование компетентности по управлению процессами развития персонала в организации.

1.2 Задачи изучения дисциплины

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы развития персонала организации.

2. Изучить возможности профессионального отбора (профессионального подбора) в процессе управления развитием персонала организации.

3. Определить возможности использования оценки (аттестация, формирование кадрового резерва) для активизации процесса развития персонала организации.

4. Раскрыть роль карьерного потенциала сотрудников в развитии организации; технологии управления карьерой.

5. Разобрать технологии развития персонала организации.

6. Получить навык анализа процессов и отношений в организации; анализа системы и процессов управления персоналом организации.

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
ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	
ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития	Знать: - методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; - способы получения обратной связи и инструменты обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала Уметь: - анализировать информацию с целью выявления потребности организации в обучении и развитии персонала Владеть: - методами сбора информации для оценки потребности организации в обучении и развитии персонала; - навыками получения обратной связи и обработки

персонала	результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	
ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Знать: - основы оценки качества обучения и развития персонала Уметь: - применять на практике методы оценки качества обучения и развития персонала Владеть: - навыками оценки качества обучения персонала
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Знать: - основы профессионального развития персонала; - виды, формы и методы обучения персонала - подходы к оценке эффективности обучения и развития персонала организации Уметь: - применять на практике знания основ профессионального развития персонала и организации работы с кадровым резервом; - применять на практике знания о видах, формах и методах обучения персонала Владеть: - навыками оценки эффективности развития персонала организации.

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

URL-адрес и название электронного обучающего курса: Учебно-методическое обеспечение по дисциплине размещено в электронной образовательной среде по адресу: <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=16481>.

2. Объем дисциплины (модуля)

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

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

		Контактная работа, ак. час.							
№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	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
1. Теоретические основы развития персонала организации.									
	1. Цели и задачи дисциплины. Понятия «развитие», «профессиональное развитие», «развитие персонала». Взаимосвязь понятий «развитие персонала организации», «карьера», «служебно-профессиональное продвижение», «развитие профессионального потенциала». Подходы к изучению проблемы развития персонала и его роли в развитии организации. Понятие личности. Структурные компоненты личности. Факторы, влияющие на развитие личности. Развитие личности как естественный процесс.	2							

2. Понятие «технология». Технологии развития личности: по форме организации или по количеству участников; технологии развития познавательной сферы личности; технологии развития эмоционально-волевой сферы личности; технологии развития мотивационно-потребностной сферы; технологии личностного роста. Социально-психологический тренинг. Алгоритм проектирования: целеполагание, формирование задач развития личности.			2					
3. Теоретические основы развития персонала организации.							4	
2. Внешние факторы развития персонала.								
1. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы.	2							
2. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время			2					
3. Внешние факторы развития персонала.							4	
3. Технологии развития персонала организации.								
1. Понятие «оценка персонала». Обзор российских и зарубежных технологий развития персонала в организации.	2							
2. Понятие «оценка персонала». Обзор российских и зарубежных технологий развития персонала в организации			2					
3. Технологии развития персонала организации.							4	

4. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании.	2							
5. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании. Технология диагностического интервью. Критерии оценки кандидата на вакантную должность.			2					
6. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании.							4	
7. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала. История аттестации. Цель, задачи, направления и принципы аттестации. Система и методы аттестации персонала. Процедура аттестации.	2							
8. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала. Анкета аттестуемого. Оценка результативности деятельности. Оценка профессионально-психологического потенциала. Методика оценки профессиональной компетентности. Методика оценки профессионально важных качеств. Подведение итогов аттестации.			2					
9. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала. Анкета аттестуемого. Оценка результативности деятельности. Оценка профессионально-психологического потенциала. Методика оценки профессиональной компетентности. Методика оценки профессионально важных качеств. Подведение итогов аттестации.							4	

10. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.	2							
11. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника. Краткая характеристика кадрового психодиагностики. Развивающий потенциал диагностической ситуации.			2					
12. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника. Краткая характеристика кадрового психодиагностики. Развивающий потенциал диагностической ситуации.							4	
13. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника. Понятие «карьера». Типы и стадии карьеры (по Ю. Укке, .Г. Молл, А.А. Кудринская, и др.). Модели карьеры: на производстве (А.П. Егоршин), в сфере государственного и муниципального управления (А.А. Паутов, Т.П. Вернигоров), в бизнес-среде (Р.Райх, Е.Комаров). Критерии и факторы карьерного успеха (В.П. Чемяков, Р.Л. Кричевский, Е.А. Могилевкин).	2							
14. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника. Мотивация на разных этапах карьеры. Планирование карьеры. Управление карьерой как вид деятельности менеджера по персоналу. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации. Портфолио карьерного продвижения. Технология планирования карьеры.			2					

15. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника. Мотивация на разных этапах карьеры. Планирование карьеры. Управление карьерой как вид деятельности менеджера по персоналу. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации. Портфолио карьерного продвижения. Технология планирования карьеры.							4	
16. Технологии социально-профессионального саморазвития. Саморазвитие личности. Приемы саморазвития личности.	2							
17. Технологии социально-профессионального саморазвития. Технологии самопрезентации. Профессиональное самосовершенствование на разных этапах профессионального становления.			2					
18. Технологии социально-профессионального саморазвития. Технологии самопрезентации. Профессиональное самосовершенствование на разных этапах профессионального становления.							4	
19. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника. Характеристика мониторинга как технологии управления профессиональным развитием личности. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.	2							
20. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника.			2					
21. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника.							4	
Всего	18		18				36	

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. 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").
2. Кричевский Р. Л. Психология лидерства: учебное пособие(Москва: Статут).
3. Логвинов А.М., Масловский В. П., Цветочкина И. А. Управление персоналом: учебное пособие(Красноярск: СФУ).
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"(Санкт-Петербург: Питер).
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие(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. Используется стандартное ПО (Microsoft Word, Microsoft Power Point, Adobe Reader).

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

1. "Консультант Плюс": <http://www.consultant.ru> (свободный доступ)
2. "Гарант": <http://garant.ru> (свободный доступ)

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.