

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.10.2025 15:36:16
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
БОЧУ ВО «МУПИ»
Е.В. Борисова
подпись
«15» апреля 2022 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление социальным развитием персонала

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
Кадровый менеджмент

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения
очно-заочная

Москва 2022 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1 Способен проводить мониторинг рынка труда с целью совершенствования системы организации и оплаты труда	ИПК-1.2 Выбирает методики проведения мониторинга и использует опыт российских и зарубежных практик в области организации стимулирования труда ИПК-1.3 Разрабатывает предложения по установлению сбалансированности составных элементов заработной платы персонала

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.15 «Управление социальным развитием персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Управление социальным развитием персонала» составляет 3 зачетных единиц.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		8	-
Аудиторные занятия (всего)	28	28	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	14	14	-
Практические занятия (ПЗ)	14	14	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	80	80	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	18	18	-
Подготовка к практическим занятиям	62	62	-
Вид промежуточной аттестации – зачет			-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Объект, предмет, содержание, задачи дисциплины	11	1	-	10
2.	Тема 2. Развитие персонала как элемент развития организации	13	1	2	10
3.	Тема 3. Управление развитием персонала на основе модели компетенций	14	2	2	10
4.	Тема 4. Система управления талантами в современной организации	14	2	2	10
5.	Тема 5. Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации, ротация персонала	14	2	2	10
6.	Тема 6. Управление деловой карьерой	14	2	2	10
7.	Тема 7. Современные тенденции бизнес-образования	14	2	2	10
8.	Тема 8. Стратегии управления развитием персонала	14	2	2	10
Всего		108	14	14	80
Зачет		-	-	-	-
Итого		108			

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Объект, предмет, содержание, задачи дисциплины

Объект, предмет и содержание дисциплины. Значение дисциплины в подготовке специалистов в области управления, ее взаимосвязь с другими дисциплинами. Эволюция управленческой мысли. Персонал как объект изучения.

Теория человеческого капитала и современные подходы к развитию персонала в организации.

Система развития персонала в системе управления персоналом организации

Тема 2. Развитие персонала как элемент развития организации

Цель и необходимость развития персонала организации.

Развитие персонала как средство достижения стратегических целей организации. Обучение и развитие персонала как средство повышения ценности человеческого капитала организации. Обучение и развитие персонала как инструмент проведения организационных изменений.

Жизненный цикл организация и движение персонала. Особенности цикла развития персонала. Соотнесение стадий жизненного цикла организации, типов стратегий и особенностей развития управленческого персонала.

Тема 3. Управление развитием персонала на основе модели компетенций

Содержание понятия «компетенция». Использование модели управления по компетенциям в управлении развитием персонала организации. Разработка модели компетенций. Практическая реализация управления по компетенциям.

Оценка персонала с помощью модели компетенций. Методы оценки компетенций и их сравнительная надежность. Цели, задачи, критерии, методы и инструменты оценки персонала в организации. Центр оценки (ассессмент-центр).

Тема 4. Система управления талантами в современной организации

Изменение требований к персоналу предприятия на современном этапе развития отечественной и мировой экономики. Возрастание роли персонала в организации как единой системе.

Понятие таланта, талантливый сотрудник. Различные подходы к управлению талантами в организации. Составляющие системы управления талантами в организации: планирование, привлечение/найм, идентификация, адаптация и развитие, оценка, планирование карьеры, вознаграждение, удержание. Инструменты развития талантов.

Управление кадровым резервом организации. Понятие и виды кадрового резерва. Источники и процесс формирования кадрового резерва, критерии зачисления в кадровый резерв, порядок отбора кандидатов. Планирование работы с кадровым резервом организации.

Тема 5. Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации, ротация персонала

Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала как конкурентное преимущество организации.

Оценка потребности в персонале, обучении и повышении квалификации сотрудников. Планирование внутрифирменного обучения персонала.

Особенности обучения взрослых (андрагогика). Цикл обучения Д. Колба. Предпочитаемые стили обучения (Хони, Мамфорд).

Виды и инструменты внутрифирменного обучения персонала.

Модель 70/20/10 во внутрифирменном обучении персонала.

Обучение на рабочем месте. Коучинг и наставничество. Модели коучинга. Инструменты коучинга (GROW и другие).

Управление развитием лидеров. Модель «лидеропровода» (Чэрен, Дроттер, Ноэль).

Оценка эффективности программ внутрифирменного обучения (Модель Д. Кирпатрика)

Тема 6. Управление деловой карьерой

Понятие и цели деловой карьеры, ее классификация и разновидности, характеристика и отличительные признаки.

Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой.

Модели развития карьеры. Этапы деловой карьеры, их содержание. Карьерные кризисы, барьеры, предпочтения. Практические примеры управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях. Мотивации выбора карьеры. Модель «Якоря карьеры» (Э.Шейн).

Тема 7. Современные тенденции бизнес-образования

Понятие и особенности бизнес-образования. Отличие бизнес-обучения от традиционного обучения. Виды бизнес-образования.

Внешнее обучение персонала. Рынок обучения персонала, его особенности.

Внутрифирменное бизнес-обучение персонала. Корпоративные университеты. Тенденции во внутрифирменном обучении персонала.

Краткосрочное обучение персонала.

Классические и новые инструменты обучения: тренинги, семинары, дистанционное, электронное обучение, самообучение. Выбор инструмента и оценка эффективности различных инструментов обучения для организации.

Тема 8. Стратегии управления развитием персонала

Взаимосвязь стратегии управления развитием персонала с общей стратегией организации как фактор повышения конкурентоспособности организации.

Оценка состояния технологий управления развитием персонала в современных отечественных и зарубежных компаниях.

Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека. Критерии эффективности функции развития персонала. Современные концепции развития персонала. Методические и практические подходы к оценке уровня развития персонала.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Занятие 1.	Тема 2. Развитие персонала как элемент развития организации
Занятие 2.	Тема 3. Управление развитием персонала на основе модели компетенций
Занятие 3.	Тема 4. Система управления талантами в современной организации
Занятие 4.	Тема 5. Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации, ротация персонала
Занятие 5.	Тема 6. Управление деловой карьерой
Занятие 6.	Тема 7. Современные тенденции бизнес-образования
Занятие 7.	Тема 8. Стратегии управления развитием персонала

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский педагогический государственный университет. - Москва : МПГУ, 2017. - 120 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4263-0472-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895>

2. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием персонала организации : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>

5.2. Дополнительная литература

1. Калюгина, С. Н. Социальная стратегия организации: теория, методология, практика / С. Н. Калюгина. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 196 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=222127>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
3. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru>, «Гарант» <http://www.garant.ru>.
4. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
5. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>
6. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
7. Деловой журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>
9. Журнал «Кадровый менеджмент» <http://www.hrm.ru>
10. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» <http://www.cfin.ru>
11. Журнал «Секрет фирмы» <http://www.sf-online.ru>, <https://secretmag.ru/>
12. База данных по кадровому делопроизводству <https://www.kadrovik-praktik.ru>
13. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» является дисциплиной, формирующей у обучающихся частично компетенцию ПК-1. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Управление социальным развитием персонала».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Управление социальным развитием персонала» рассматривается в п.5 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» представлена в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Примерные варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине также представлены в п 8 рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Управление социальным развитием персонала», приведен в п.8 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, подготовка реферата. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы, регламентирующей деятельность организаций различных организационно-правовых форм;
- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- решение типовых расчетных задач по темам;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.5 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Управление социальным развитием персонала». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.7 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Решение задач в разрезе разделов дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является самостоятельной работой обучающегося в форме домашнего задания в случаях недостатка аудиторного времени на практических занятиях для решения всех задач, запланированных преподавателем, проводящим практические занятия по дисциплине.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенций приведены в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-1 Способен проводить мониторинг рынка труда с целью совершенствования системы организации и оплаты труда	ИПК-1.2 Выбирает методики проведения мониторинга и использует опыт российских и зарубежных практик в области организации стимулирования труда ИПК-1.3 Разрабатывает предложения по установлению сбалансированности составных элементов заработной платы персонала	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; реферат	Темы 1-8

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1 Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-1., индикаторы ИПК-1.2.,ИПК-1.3.)

«зачтено»:

обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«не зачтено»:

обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-1., индикаторы ИПК-1.2., ИПК-1.3.)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3 Критерии оценки реферата

(формирование компетенции ПК-1., индикаторы ИПК-1.2., ИПК-1.3.)

«5» (отлично): тема реферата актуальна и раскрыта полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый без использования опорного конспекта.

«4» (хорошо): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«3» (удовлетворительно): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в целом реферат выполнен самостоятельно, однако очевидно наличие заимствований без ссылок на источники; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«2» (неудовлетворительно): тема реферата актуальна, но не раскрыта; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в реферате очевидно наличие значительных объемов заимствований без ссылок на источники; доклад не подготовлен.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«не зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях)

(формирование компетенции ПК-1., индикаторы ИПК-1.2., ИПК-1.3.)

Вопросы для обсуждения на практических занятиях:

Практическое занятие 1. Тема 2. Развитие персонала как элемент развития организации

Занятие проходит в интерактивной форме – мозговой штурм, групповая дискуссия, работа в малых группах - решение кейс-задач.

Место системы развития персонала в системе управления персоналом организации.

Развитие персонала как средство достижения стратегических целей организации. Обучение и развитие персонала как средство повышения ценности человеческого капитала организации. Обучение и развитие персонала как инструмент проведения организационных изменений.

Жизненный цикл организация и движение персонала. Особенности цикла развития персонала. Соотнесение стадий жизненного цикла организации, типов стратегий и особенностей развития управленческого персонала.

Содержание принципов развития персонала.

Тема для подготовки индивидуального творческого задания:

Теория человеческого капитала и современные подходы к развитию персонала в организации.

Практическое занятие 2. Тема 3. Управление развитием персонала на основе модели компетенций

Вопросы для обсуждения:

Содержание понятия «компетенция». Использование модели управления по компетенциям в управлении развитием персонала организации.

Разработка и реализация модели компетенций.

Оценка персонала с помощью модели компетенций. Методы оценки компетенций и их сравнительная надежность. Цели, задачи, критерии, методы и инструменты оценки персонала в организации. Центр оценки (ассессмент-центр).

Тема группового творческого задания: Разработка модели компетенций.

1. Разработайте модель компетенций для (выберите один вариант):

- Директора магазина модной одежды
- Преподавателя ВУЗа
- Начальника смены производственных рабочих
- Другая должность (по выбору).

2. Выберите по одной компетенции из каждой группы (базовые, функциональные, лидерские), раскройте содержание каждой выбранной компетенции (какие поведенческие индикаторы свидетельствуют о ее наличии у работника), и распишите их по уровню выраженности.

Дополнительное творческое задание (индивидуальное). Разработать моделирующее упражнение для Центра Оценки, используемого для отбора кандидатов на должность руководителя отдела продаж. Решение должно содержать краткую характеристику компании с точки зрения требуемых компетенций к должности, на которую ведется отбор, и соответствовать критериям стандарта Центра оценки.

Тема для подготовки индивидуального творческого задания:

Использование модели компетенций в управлении персоналом (на примере конкретной организации).

Практическое занятие 3. Тема 4. Система управления талантами в современной организации

Вопросы для обсуждения:

Понятие таланта, талантливый сотрудник. Различные подходы к управлению талантами в организации.

Составляющие системы управления талантами в организации: планирование, привлечение/найм, идентификация, адаптация и развитие, оценка, планирование карьеры, вознаграждение, удержание.

Инструменты развития талантов.

Управление кадровым резервом организации. Понятие и виды кадрового резерва. Источники и процесс формирования кадрового резерва, критерии зачисления в кадровый резерв, порядок отбора кандидатов. Планирование работы с кадровым резервом организации.

Тема для подготовки индивидуального творческого задания:

Система управления талантами (на примере конкретной организации).

Практика управления кадровым резервом (на примере конкретной организации)

Темы эссе:

1. Управление талантами – нужно ли оно современной организации?
2. Мечтают ли руководители работать с талантливыми сотрудниками?
3. Эффективный сотрудник = эффективный менеджер?
4. Развитие лидерского потенциала в организации

Практическое занятие 4. Тема 5. Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации, ротация персонала

Вопросы для обсуждения:

Особенности обучения взрослых (андрагогика).

Цикл обучения Д. Колба.

Предпочитаемые стили обучения (Хони, Мамфорд).

Выбор инструментов внутрифирменного обучения персонала.

Модель 70/20/10 во внутрифирменном обучении персонала.

Обучение на рабочем месте. Ротация.

Коучинг и наставничество. Модели коучинга.

Инструменты коучинга (GROW и другие).

Управление развитием лидеров. Модель «лидеропровода» (Чэрен, Дроттер, Ноэль).

Оценка эффективности программ внутрифирменного обучения (Модель Д. Кирпатрика)

Упражнение для отработки навыков коучинга (2 участника, наблюдатели):

Сформулируйте коучинговые вопросы для выбранной ситуации. Проиграйте ситуацию в качестве коуча:

- «Мне предстоит выступление на совете директоров с отчетом по проекту, но я боюсь публичных выступлений».

- «Я хочу попросить руководителя о повышении, но боюсь, что он откажет»

- Практическая ситуация, предложенная обучающимися.

Темы для подготовки индивидуального творческого задания:

1. Инструменты развития лидеров (на примере конкретной организации).

2. Особенности обучения взрослых.

Практическое занятие 5. Тема 6. Управление деловой карьерой

Вопросы для обсуждения:

Понятие и цели деловой карьеры, ее классификация и разновидности, характеристика и отличительные признаки.

Модели развития карьеры. Инструментарий управления деловой карьерой. Карьерный анализ. Консалтинг в сфере управления карьерой.

Практические примеры управления карьерой в российских и зарубежных организациях.

Применение модели «Якоря карьеры» (Э.Шейн).

Практическое занятие 6. Тема 7. Современные тенденции бизнес-образования

Вопросы для обсуждения:

Понятие и особенности бизнес-образования. Отличие бизнес-обучения от традиционного обучения. Виды бизнес-образования.

Внешнее обучение персонала. Рынок обучения персонала, его особенности. Выбор формы и провайдера обучения.

Классические и новые инструменты обучения: тренинги, семинары, дистанционное, электронное обучение, самообучение. Выбор инструмента и оценка эффективности различных инструментов обучения для организации.

Корпоративные университеты. Тенденции во внутрифирменном обучении персонала.

Тема для подготовки индивидуального творческого задания:

Методы и инструменты развития персонала (на примере конкретной организации).

Темы эссе:

1. Будущее корпоративных университетов в России.

2. Как современные технологии меняют корпоративное обучение персонала

Защита проекта «Корпоративный университет»

Практическое занятие 7. Тема 8. Стратегии управления развитием персонала

Вопросы для обсуждения:

Подходы к оценке эффективности управления развитием персонала в современных отечественных и зарубежных компаниях. Ключевые показатели эффективности для системы развития персонала.

Информационное обеспечение системы развития персонала. Современные информационные системы для управления развитием персонала. Тенденции в области развития технологий и их влияние на управление развитием персонала.

Тема для индивидуального творческого задания:

Информационное обеспечение системы управления развитием персонала в организации.

8.3.2. Текущий контроль (подготовка реферата)

(формирование компетенции ПК-1., индикаторы ИПК-1.2., ИПК-1.3.)

Примерные темы рефератов

1. Роль непосредственного руководителя в развитии подчиненных
2. Управление на основе модели компетенции или на основе модели ценностей организации?
3. Управление талантами – нужно ли оно современной организации?
4. Мечтают ли руководители работать с талантливыми сотрудниками?
5. Должны ли сотрудники обучаться самостоятельно?
6. Как современные технологии меняют корпоративное обучение персонала
7. Как оценивать успешность программ развития персонала?
8. Эффективный сотрудник = эффективный менеджер?
9. Развитие лидерского потенциала в организации
10. Потребности в управлении карьерой с точки зрения сотрудника
11. Нужна ли оценка персонала в вашей организации?
12. Будущее корпоративных университетов в России.
13. Теория человеческого капитала и современные подходы к развитию персонала в организации.
14. Особенности обучения взрослых.
15. Методы и инструменты развития персонала (на примере конкретной организации).
16. Использование модели компетенций в управлении персоналом (на примере конкретной организации).
17. Практика управления кадровым резервом (на примере конкретной организации).
18. Инструменты развития лидеров (на примере конкретной организации).
19. Система управления талантами (на примере конкретной организации).
20. Информационное обеспечение системы управления развитием персонала в организации.

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

(формирование компетенции ПК-1., индикаторы ИПК-1.2., ИПК-1.3.)

Примерные вопросы к зачету

1. Теория человеческого капитала и современные подходы к развитию персонала в организации.
2. Система развития персонала в системе управления персоналом организации.
3. Развитие персонала как средство достижения стратегических целей организации. Обучение и развитие персонала как средство повышения ценности человеческого капитала организации. Обучение и развитие персонала как инструмент проведения организационных изменений.
4. Жизненный цикл организация и движение персонала.
5. Содержание принципов развития персонала.
6. Содержание понятия «компетенция». Использование модели управления по компетенциям в управлении развитием персонала организации.
7. Разработка модели компетенций. Практическая реализация управления по компетенциям.
8. Оценка персонала с помощью модели компетенций. Методы оценки компетенций и их сравнительная надежность.
9. Цели, задачи, критерии, методы и инструменты оценки персонала в организации.

10. Понятие таланта, талантливый сотрудник.
11. Система управления талантами в организации
12. Управление кадровым резервом организации.
13. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала как конкурентное преимущество организации.
14. Оценка потребности в персонале, обучении и повышении квалификации сотрудников. Планирование внутрифирменного обучения персонала.
15. Особенности обучения взрослых (андрагогика).
16. Цикл обучения Д. Колба.
17. Предпочитаемые стили обучения (Хони, Мамфорд).
18. Виды и инструменты внутрифирменного обучения персонала.
19. Модель 70/20/10 во внутрифирменном обучении персонала.
20. Обучение на рабочем месте. Коучинг и наставничество. Модели коучинга.
21. Инструменты коучинга (GROW и другие).
22. Управление развитием лидеров. Модель «лидеропровода» (Чэрен, Дроттер, Ноэль).
23. Оценка эффективности программ внутрифирменного обучения (Модель Д. Кирпатрика)
24. Понятие и цели деловой карьеры, ее классификация и разновидности, характеристика и отличительные признаки.
25. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой.
26. Модели развития карьеры. Этапы деловой карьеры, их содержание. Карьерные кризисы, барьеры, предпочтения. Модель «Якоря карьеры» (Э.Шейн).
27. Современные тенденции бизнес-образования
28. Понятие и особенности бизнес-образования. Отличие бизнес-обучения от традиционного обучения. Виды бизнес-образования.
29. Внешнее обучение персонала. Рынок обучения персонала, его особенности.
30. Внутрифирменное бизнес-обучение персонала. Корпоративные университеты. Тенденции во внутрифирменном обучении персонала.
31. Краткосрочное обучение персонала.
32. Классические и новые инструменты обучения: тренинги, семинары, дистанционное, электронное обучение, самообучение.
33. Стратегии управления развитием персонала.