

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Проректор по научно-методической  
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.

МП



**Рабочая программа учебной дисциплины  
«УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»**

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.03.03 Управление персоналом</i>
Профиль подготовки	-
Образовательная программа	<i>Бакалавриат</i>
Квалификация	<i>Академический бакалавр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная, в том числе с ускоренным сроком обучения</i>

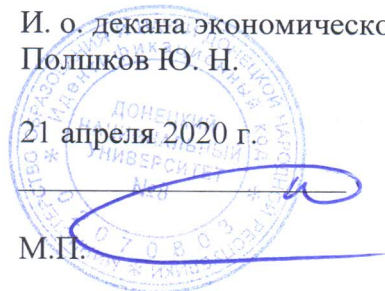
Донецк 2020

**УТВЕРЖДАЮ:**

И. о. декана экономического факультета  
Полшков Ю. Н.

21 апреля 2020 г.

М.П.



Рабочая программа учебной дисциплины **«Управление развитием персонала»** составлена на основе Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941, зарегистрированный в Министерстве юстиции ДНР 05.10.2016 г. № 1604; Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы высшего профессионального образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Разработчик:

к.э.н., доцент,

доцент кафедры УПиЭТ

Уч. степень, уч. звание, должность

Подпись

С. В. Севрюкова

ФИО

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

Подпись

Н. Д. Лукьянченко

ФИО

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 года

Председатель УМК

Подпись

Е. Н. Стрелина

ФИО

## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Демография» относится к вариативной части профессионального блока образовательной программы. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими* (основы кадровой политики, основы карьеры и социальный успех, организационное поведение, управление персоналом, аудит персонала, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, управление организационной культурой, управление трудовым потенциалом) *и сопутствующими дисциплинами* (рекрутинг и диагностика персонала, кадровый консалтинг). Данная дисциплина является основой для подготовки выпускной квалификационной работы бакалавра.

## 2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика учебной дисциплины				
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом			
Профиль подготовки	-			
Образовательная программа	Бакалавриат			
Квалификация	Академический бакалавр			
Количество содержательных модулей и тем	2 (11)			
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативная часть			
Формы контроля (МК, экзамен, зачет)	1 модульный контроль, экзамен в 8-м семестре			
Показатели	очная форма обучения		заочная форма обучения	
	нормат. срок	ускор. срок	нормат. срок	ускор. срок
Количество зачетных единиц	3	3,0	3	3,0
Количество часов	108	108	108	108
Год подготовки	4	4	4	4
Семестр	8	7		×
Количество часов				
- лекционных	24	36	6	6
- практических, семинарских	24	36	6	8
- лабораторных	-	-	-	
- самостоятельной работы	60	36	96	94
в т.ч. индивидуальное задание	-	-	-	-
Недельное количество часов, т.ч.				
аудиторных	4	4	×	×
самостоятельной работы студента	5	2	×	×

## 2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Целью** дисциплины «Управление развитием персонала» формирование у студентов системы теоретических знаний и получение ими практических навыков в сфере владения различными технологиями, методами и процедурами развития персонала.

**Задачи** дисциплины «Управление развитием персонала»:

изучить возможности профессионального отбора (профессионального подбора) в процессе управления развитием персонала организации;

- изучить возможности использования оценки (аттестация, формирование кадрового резерва) для активизации процесса развития персонала;

- изучение теоретических основ о возможностях и ограничениях применения различных методов и технологий развития компетенций персонала;

- формирование навыков владения методами оценивания и развития компетенций персонала;

- умение разработки индивидуальных и корпоративных программ развития компетенций персонала;

- изучение критериев эффективности реализации индивидуальной и корпоративной программы развития компетенций персонала.

**Требования к результатам освоения дисциплины:** Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВПО по данному направлению подготовки:

<i><b>общекультурных (ОК):</b></i>	
ОК-3	способностью применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способностью применять основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию, саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в условиях динамично меняющейся глобальной среды
<i><b>общепрофессиональных (ОПК):</b></i>	
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; культурой мышления; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
<i><b>профессиональных (ПК):</b></i>	
ПК-1	знанием основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике
ПК-5	знанием и умением применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом
ПК-13	знанием методов анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников и умением применять их на практике
ПК-16	способностью формировать бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение, навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе

	корпоративных стандартов и правил поведения в области управления персоналом, проектировать мероприятия по формированию и развитию организационной культуры, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-23	навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам

**В результате изучения учебной дисциплины студент должен:**

**знать:**

- особенности применения в профессиональной сфере дефиниций: «развитие», «движение» («продвижение»), «рост», «профессионализм»;
- основные направления развития потенциала организации их сущность;
- современные технологии формирования и реализации компетенций работника;
- технологии проведения оценочных процедур компетенций персонала; технологию планирования карьеры и сущность процесса формирования кадрового резерва;
- методы развития компетенций персонала;

**уметь:**

- формировать стратегии развития компетенций персонала; формулировать компетентностные модели для составления программ развития;
- выбирать и использовать средства и методы развития персонала, адекватные поставленным задачам;
- применять актуальные методы управления развитием компетенций персонала;
- составлять аналитические отчеты и различные формы заключений по результатам развития персонала;
- анализировать потребность персонала в развитии, ориентироваться в диагностическом поле; проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва;
- исследовать возможности и ограничения методов развития компетенций персонала в сферах системы управления персоналом: подбора, социально-психологической и деловой оценки компетенций персонала, адаптации, аттестации, расстановки работников, методические подходы и приемы к разработке программы и стратегии развития компетенций персонала, методы оценки потребности в развитии персонала – технологию проведения оценки работ и ее основные методы, современные методы диагностики эффективности образовательных процессов;
- используя нормативно-методическую базу определять эффективность отбора и расстановки работников на вакантные рабочие места;
- диагностировать критерии состояния «выгорания» компетенций кандидата кадрового резерва;

**владеть:**

- навыками технологий оценки потребности в развитии компетенций персонала организации;
- технологий оценки эффективности формирования и реализации компетенций развития персонала;
- решения прикладных задач в области формирования и развития индивидуальных и корпоративных компетенций персонала организации;

- самостоятельной работы по составлению ряда документов кадрового делопроизводства (программ и стратегий подбора, социально-психологической и профессионально-деловой оценки, аттестации, обучения, адаптации персонала) в сфере управления развитием компетенций персонала.

#### **4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

Дисциплина «Управление развитием персонала» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, бально-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

Использование в учебном процессе интернет-ресурсов по данному курсу; рассмотрение задач, максимально приближенных к конкретным практическим ситуациям, с элементами дискуссии и полемикой в процессе поиска путей решения сформулированных проблем; тесты; самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, защиту презентаций и докладов.

##### **Тематический план дисциплины**

Темы	Краткое содержание темы
<b>Содержательный модуль 1</b>	
<b>Теоретические основы развития персонала</b>	
Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации	1.1. Определение предмета дисциплины, ее содержания. 1.2. Система развития персонала: принципы, элементы 1.4. Школы обучения персонала
Тема 2. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	2.1. Модель потенциала сотрудников 2.2. Развитие персонала на основе компетентностного подхода 2.3. Формирование модели компетенций для обеспечения развития персонала
Тема 3. Технологии развития личности	3.1. Управление проектом развития персонала 3.2. *Технологии развития потенциала персонала
Тема 4. Роль кадровых служб в организации развития персонала организации	4.1. Оценка результативности труда персонала на основных ключевых показателей эффективности 4.3. *Методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом.

<p align="center"><b>Содержательный модуль 2</b></p> <p align="center"><b>Технологии развития персонала</b></p>	
Тема 5. Обучение персонала как средство развития компетенций персонала	<p>5.1. Обучение персонала: понятие и концепции</p> <p>5.2. Профессиональное обучение: виды, формы и методы</p> <p>5.3. Технологии обучения и повышения квалификации сотрудника</p> <p>5.4. *Организация финансирования профессионального обучения персонала</p>
Тема 6. Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника	<p>6.1. Базовые технологии оценки сотрудника (assessment center (индивидуальные и групповые технологии, психометрическое тестирование по методике disc. профессиональное тестирование и т.д.)</p> <p>6.2. Специфические технологии потенциала сотрудника.</p> <p>1. Технологии оценки личностного потенциала сотрудника.</p> <p>2. Технологии оценки профессионального потенциала сотрудника.</p> <p>3. Технологии оценки лидерского потенциала сотрудника.</p> <p>6.3. *Методы оценки персонала: анкетирование, описательная оценка, классификация сравнение по парам, рейтинг, 360 градусов, оценка по ситуации и др.</p>
Тема 7. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала	<p>7.1. Аттестация и сертификация персонала: сущность, задачи, цели</p> <p>7.2. Аттестация и сертификация персонала: этапы, эффективность</p>
Тема 8. Управление нововведения в кадровой работе	<p>8.1. Понятие, причины и виды нововведений в кадровой работе</p> <p>8.2. Управление кадровыми нововведениями</p> <p>8.3. *Управление сопротивлением нововведениям</p>
Тема 9. Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом	<p>9.1. Деловая карьера: понятие, типы и виды</p> <p>9.2. Этапы деловой карьеры и ее мотивация</p> <p>9.3. Управление деловой карьеры</p> <p>9.1. *Формирование и планирование кадрового резерва и его эффективность</p>
Тема 10. Основы социального развития персонала	<p>10.1. Социальное развитие персонала: понятие, основные составляющие, направления, задания</p> <p>10.2. Управление социальным развитием персоналом</p> <p>10.2. Показатели социального развития персонала и организации</p>
Тема 11. Стимулирование развитие персонала	<p>11.1. Методические подходы к организации стимулирования персонала в организации</p> <p>11.2. * Методы материального и нематериального стимулирования развития персонала</p> <p>11.3. Затраты на развитие персонала организации</p>

\*- вопросы или темы, выносимые на самостоятельное изучение студентом

**Структура дисциплины «Управление развитием персонала» по видам учебной деятельности**

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов							
	Очная форма (нормативный срок и ускоренный срок обучения)				Заочная форма (нормативный срок и ускоренный срок обучения)			
	Всего	в т.ч.			Всего	в т.ч.		
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа		Лекции	Практические	Самостоятельная работа
Содержательный модуль 1 Теоретические основы развития персонала								
Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации	7	2	2	3	7	0,5	-	6,5
Тема 2. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	9	2	2	5	9	0,5	-	8,5
Тема 3. Технологии развития личности	12	4	2	6	12	0,5	0,5	11,0
Тема 4. Роль кадровых служб в организации развития персонала организации	8	2	2	4	8	0,5	0,5	7,0
Итого по 1 содержательному модулю	36	10	8	18	36	2,0	1,0	33
Содержательный модуль 2 Анализ демографических процессов								
Тема 5. Обучение персонала как средство развития компетенций персонала	13	2	3	8	13	0,5	1,0	11,5
Тема 6. Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника	13	2	3	8	13	1,0	1,5	10,5
Тема 7. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала	10	2	2	6	10	0,5	0,5	9,0
Тема 8. Управление нововведения в кадровой работе	9	2	2	5	9	0,5	0,5	8,0
Тема 9. Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом	10	2	2	6	10	0,5	0,5	9,0
Тема 10. Основы социального развития персонала	8	2	2	4	8	0,5	0,5	7,0
Тема 11. Стимулирование развитие персонала	9	2	2	5	9	0,5	0,5	8,0
Итого по 2 содержательному модулю	72	14	16	42	72	4	5	63
Всего часов	108	24	24	60	108	6	6	96



## 5. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

### Темы лекционных занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации	2
Тема 2. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	2
Тема 3. Технологии развития личности	4
Тема 4. Роль кадровых служб в организации развития персонала организации	2
Тема 5. Обучение персонала как средство развития компетенций персонала	2
Тема 6. Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника	2
Тема 7. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала	2
Тема 8. Управление нововведения в кадровой работе	2
Тема 9. Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом	2
Тема 10. Основы социального развития персонала	2
Тема 11. Стимулирование развитие персонала	2
<b>Всего</b>	<b>24</b>

Конспект лекций приведен в: Севрюкова С. В. Демография: конспект лекций для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 240 с. – [Электронный ресурс] / Режим доступа:

<https://cloud.mail.ru/public/3vuL/2b71mjJ6L>

### Темы практических занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации	2
Тема 2. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	2
Тема 3. Технологии развития личности	2
Тема 4. Роль кадровых служб в организации развития персонала организации	2
Тема 5. Обучение персонала как средство развития компетенций персонала	3
Тема 6. Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника	3
Тема 7. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала	2
Тема 8. Управление нововведения в кадровой работе	2
Тема 9. Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом	2
Тема 10. Основы социального развития персонала	2
Тема 11. Стимулирование развитие персонала	2
<b>Всего</b>	<b>24</b>

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: «Методические указания к изучению учебной дисциплины «Управление развитием персонала» / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 80 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/3vuL/2b71mjJ6L>

## 6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации	3
Тема 2. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	5
Тема 3. Технологии развития личности	6
Тема 4. Роль кадровых служб в организации развития персонала организации	4
Тема 5. Обучение персонала как средство развития компетенций персонала	8
Тема 6. Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника	8
Тема 7. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала	6
Тема 8. Управление нововведения в кадровой работе	5
Тема 9. Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом	6
Тема 10. Основы социального развития персонала	4
Тема 11. Стимулирование развитие персонала	5
<b>Всего</b>	

Содержание самостоятельной и индивидуальной работы по темам и методические рекомендации по ее выполнению приведены в: «Методические указания к изучению учебной дисциплины «Управление развитием персонала» / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 80 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/3vuL/2b71mjJ6L>

## 7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### Содержательный модуль 1

#### Теоретические основы развития персонала

1. Новые подходы к развитию персонала.
2. Цели развития человеческих ресурсов.
3. Условия для эффективного развития персонала.
4. Барьеры и препятствия на путях развития персонала.
5. Субъекты управленческой деятельности по развитию персонала.
6. Характеристика приоритетность проблем в развитии персонала.
7. Составляющие развития личности.
8. Алгоритм управленческой деятельности по развитию персонала.
9. Определите цели и задачи профессионального развития персонала.
10. Проанализируйте процесс профессионального развития персонала.

11. Примеры эффективных действий кадровых служб в данном процессе. Дайте анализ природы этой эффективности.
12. Методы и системы управления профессиональным развитием персонала.
13. Аргументируйте зависимость профессионального развития от эффективного процесса адаптации.
14. Аргументируйте тезис: профессиональное развитие является инструментом повышения конкурентоспособности и работника, и организации на рынке труда
15. Типология и механизм карьерного процесса.
16. Общие принципы карьерной стратегии.
17. Можно ли определить индивидуальную карьерную стратегию по типу поведения человека? Что такое «карьерный девиант»?
18. Сравните структуру профессионально-должностного развития персонала в системе государственной службы и в коммерческой организации.
19. Обоснуйте несоответствие реально весомого профессионального потенциала государственных служащих с негативными оценками уровня профессионализма персонала государственной службы.
20. Определение потребности в обучении. Качественные и количественные методы оценки потребности в обучении.
21. Проведение комплекса подготовительных мероприятий по организации обучения различных категорий сотрудников
22. Почему резерв кадров является формой профессионального развития персонала?
23. Определите особенности формирования оперативного и стратегического резерва.
24. Отбор кандидатов на замещение должностей
25. Почему изучение уровня мотивации персонала к изменению актуально для его профессионального развития?
26. Оценка уровня мотивации персонала к обучению и развитию?
27. Обоснуйте необходимость определения двух разновидностей мотивации персонала: ориентированного на успех и ориентированного на неудачу. Как Вы проведете диагностику?
28. Какие мотивы наиболее актуальны для профессионального развития: основные или второстепенные?
29. Как соотносятся мотив и мотивировка в профессиональной деятельности?
30. Интервью и его структура
31. Виды вопросов при интервьюировании

## **Содержательный модуль 2**

### **Формы и методы развития персонала**

32. Почему изучение уровня мотивации персонала к изменению актуально для его профессионального развития?
33. Как можно оценить уровень мотивации персонала к обучению и развитию?
34. Обоснуйте необходимость определения двух разновидностей мотивации персонала: ориентированного на успех и ориентированного на неудачу. Как Вы проведете диагностику?
35. Какие мотивы наиболее актуальны для профессионального развития: основные или второстепенные?
36. Как соотносятся мотив и мотивировка в профессиональной деятельности?
37. На конкретном примере управленческой практики раскройте особенности внешней и внутренней мотивации для развития персонала.

38. Какую роль коучинг играет в развитии руководителей и специалистов? Приведите и оцените разные варианты применения коучинга.
39. Найдите общее и особенное в понятиях «коучинг» и «наставничество».
40. Какие виды коучинга используются в организации? Назовите их особенности.
41. В чем состоит отличие обычного менеджера от коуч-менеджера
42. На каком этапе сотрудник готов к работе с коучем? Как определить этот этап?
43. Что такое референция, какие виды референции Вы знаете?
44. Какую роль играет вид референции в развитии сотрудника?
45. Охарактеризуйте алгоритм коучинга на конкретном примере (ситуацию можно смоделировать самому).
46. Каким образом коучинг способствует развитию персонала организации?
47. Что такое «техника трех измерений»?
48. Методика GROW?
49. Результативность коучинга.
50. Определите место обучения в системе управления персоналом.
51. Обоснуйте тезис «обучение как метод развития персонала».
52. Профессиональное обучение как процесс.
53. Этапы подготовительного этапа профессионального обучения.
54. Оцените особенности методов профессионального обучения.
55. Проанализируйте формы организации обучения, их преимущества и недостатки.
56. Сравнительная характеристика понятия «обучение» и «развивающее обучение»?
57. Эффективность профессионального обучения?
58. Задачи стоят перед системой управления персоналом в области подготовки, переподготовки кадров?
59. Формы обучения вновь набранного персонала в организации.
60. Повышение квалификации руководителей и специалистов как процесс.
61. Эффективность подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала?
62. Отметьте общее и особенное в понятиях «саморазвитие» и «самореализация». Порассуждайте об этом с точки зрения концепций А. Маслоу и К. Роджерса.
63. Проанализируйте основные этапы самоменеджмента.
64. Рассмотрите понятие «психологическая компетентность». Почему она актуальна в процессе самосовершенствования личности?
65. Проанализируйте схему взаимосвязи сознания и бессознательного.
66. Психологическая защита.
67. Механизмы психологической защиты.
68. Как можно выявить скрытые мотивы поведения и очаги негативного переживания?
69. Метод последовательных вопросов.
70. Выявление ключевых мотиваторов.
71. Диагностика неискренности кандидата на собеседовании.

## **8. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ**

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Программа подготовки: бакалавриат

Семестр: 8 (нормативный срок обучения), 2 (ускоренный срок обучения)  
Учебная дисциплина: «Управление развитием персонала»

### Модульный билет № n

#### *Теория*

1. Барьеры и препятствия на пути развития персонала.
2. Результативность коучинга.
3. Ответить на тесты.

#### **Тест 1. Развитие персонала - это:**

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации.

#### **Тест 2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):**

- а) деловые игры
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций.

.....

#### **Тест n Обследование, посвященное специально углубленному изучению какой-то узкой задачи, называется:**

- а) специальное;
- б) выборочное;
- в) сплошное.

### **9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ**

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 20 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на два вопроса – 15 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 7-9 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях
2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 0,5 балла. Всего 10 правильных ответов – 5 баллов.

## 10. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Программа подготовки: бакалавриат

Семестр: 8 (нормативный срок обучения), 2 (ускоренный срок обучения)

Учебная дисциплина: «Управление развитием персонала»

**Экзаменационный билет № n**

### ***Теория.***

1. Этапы подготовительного этапа профессионального обучения.
2. Типология и механизм карьерного процесса
3. Отметьте общее и особенное в понятиях «саморазвитие» и «самореализация». Порассуждайте об этом с точки зрения концепций А. Маслоу и К. Роджерса.

### ***4. Ответить на тестовые задания.***

**Тест 1. Основной функцией отдела обучения и развития является:**

- а) стратегическое управление человеческими ресурсами;
- б) обеспечение мотивации сотрудников отдела;
- в) разработка многочисленных правил и процедур;
- г) подготовка специалистов по управлению персоналом.

**Тест 2. Метод шкалирования личных качеств оцениваемого, позволяющий определить соответствие оцениваемого работника занимаемой должности по соответствию выявленных оценок эталонным, либо сравнение результатов, полученных от сотрудников одной и той же должности является:**

- а) принуждения;
- б) прогнозирования;
- в) сравнения;
- г) убеждения.

.....

**Тест n Знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, в различных организациях - это:**

- а) управленческие нововведения;
- б) общий человеческий капитал;
- в) нововведения в кадровой работе;
- г) управление инновациями в кадровой работе.

## 11. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет 40 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на три вопроса – 30 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 24-20 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или

определениях от 19 до 6 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки от 5 до 3 баллов; нет ответа – 0 баллов.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 0,5 балла. Всего 10 правильных ответов – 25 баллов.

## 12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно следующим критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	15
	<b>Итого</b>	<b>20</b>
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Модульная контрольная работа	15
	Самостоятельная работа	15
	<b>Итого</b>	<b>25</b>
<b>Индивидуальное творческое задание</b>		<b>10</b>
<b>Экзамен</b>		<b>40</b>
<b>Общий итог</b>		<b>100</b>

*Организационно-учебная работа студента* в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач у доски и т.п.).

*Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС)* максимально оценивается по первому содержательному модулю 15 баллов и 20 баллов по второму содержательному модулю. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

### Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Управление развитием персонала»

№ п/п	Тема	СРС	ИРС	Итого по теме
<b>Содержательный модуль 1. Теоретические основы развития персонала</b>				
1	Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации	1,0	1,0	2,0
2	Тема 2. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	1,5	1,0	2,5
3	Тема 3. Технологии развития личности	1,5	1,0	2,5
4	Тема 4. Роль кадровых служб в организации развития персонала организации	1,0	1,0	2,0

<i>Итого по 1 содержательному модулю</i>		<b>5,0</b>	<b>4,0</b>	<b>9,0</b>
<b>Содержательный модуль 2. Формы и методы развития персонала</b>				
5	Тема 5. Обучение персонала как средство развития компетенций персонала	2,5	1,0	3,5
6	Тема 6. Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника	3,0	1,0	4,0
7	Тема 7. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала	1,5	1,0	2,5
8	Тема 8. Управление нововведения в кадровой работе	1,5	1,0	2,5
9	Тема 9. Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом	2,0	1,0	3,0
10	Тема 10. Основы социального развития персонала	1,5	1,0	2,5
11	Тема 11. Стимулирование развитие персонала	2,0	1,0	3,0
<i>Итого по 2 содержательному модулю</i>		<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>
<i>Всего по СРС и ИРС</i>		<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

### Виды заданий по СРС и ИРС

Содержательный модуль 1. Теоретические основы развития персонала											
Количество баллов	Т1		Т2			Т3		Т4		Итого баллов	
	СРС	ИРС	СРС		ИРС	СРС		ИРС	СРС		ИРС
	Задание 1-2	Составление терминологической справки (аннотирование, контент-анализ )	Вопросы самоконтроля	Задание 1-2	Модель компетенции	Вопросы самоконтроля	Решение задач	Формально-логическая модель системы развития потенциала персонала	Задание 1-3		Формально-логическая модель эффективности системы развития персонала предприятия
max	1	1	0,5	1,0	1	0,5	1,0	1	1	1	9



Содержательный модуль 2. Формы и методы развития персонала												
Количество баллов	Т5				Т6			Т7				Итого баллов
	СРС			ИРС	СРС		ИРС	СРС			ИРС	
	Задание 1-3	Вопросы самоконтроля	Формально-логическая модель системы оценки эффективности обучения персонала предприятия	Составление статистико-информационной справки	Вопросы самоконтроля	Задание 1-5	Информационная справка эффективности технологий развития потенциала персонала	Вопросы самоконтроля	Задания 1-4	Тесты	Формально-логическая модель аттестации персонала	
<b>max</b>	1,5	0,5	0,5	1,0	0,5	2,5	1	0,2	1	0,3	1	<b>10</b>

Содержательный модуль 2. Формы и методы развития персонала													Всего баллов по СРС и ИРС
Количество баллов	Т8			Т9		Т10			Т11		Итого баллов		
	СРС		ИРС	СРС	ИРС	СРС		ИРС	СРС	ИРС			
	Вопросы самоконтроля	Задание 1-4				Тесты	Вопросы самоконтроля					Задание 1-4	
max	0,2	1	0,3	Формально-логическая модель инновационного потенциала сотрудника	Задание 1-5	План социального развития	0,5	1,0	1,0	2,0	1,0	11	30

### Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при	не зачтено

		условии обязательного набора дополнительных баллов	
--	--	---	--

### 13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория на группу, оборудованная меловой или интерактивной доской, мультимедийным проектором и экраном, ноутбук, выход в Интернет, Wi-Fi доступ в корпусах университета, текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других библиотечных баз данных.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Управление развитием персонала», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

### 14. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Управление развитием персонала» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс «Управление развитием персонала»* для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»:

<http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=852>

2. *Облако сервиса mail.ru Севрюковой С.В.* Папка «Демография»

<https://cloud.mail.ru/public/4D9k/2CVps8aKx>

### 15. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Наименование основной литературы			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
	18		
1	Збрицька, Т. П. Управління розвитком персоналу навч. посіб. / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська; Одеський нац. екон. ун-т; Донецький нац. ун-т. - Одеса: Атлант; Донецьк, 2013. - 426 с.	1	-
2	Маркова, Н. С. Розвиток персоналу: навч. посіб. / Н. С. Маркова; Харківський нац. екон. ун-т. – Харків: ХНЕУ, 2012. - 255 с.	1	-
Наименований основной литературы: 2		2 печатных экземпляров	0 электронных ресурса
Наименования дополнительной литературы			
			Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE»

			<a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
1	Хасанова, Г.Б. Педагогические основы управления развитием персонала / Г.Б. Хасанова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». – Казань : Издательство КНИТУ, 2018. – 240 с.		+
2	Система оценки персонала в организации / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с.		+
3	Дейнека А.В. Управление персоналом / А.В. Дейнека . – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 288 с.		+
4	Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; под ред. Н.А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). – Москва : МИРБИС, 2014. – 312 с.		+
5	Виноградов, А.П. Система оценки персонала в организации / А.П. Виноградов. – Москва : Лаборатория книги, 2011. – 126 с.		+
		<b>Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ</b>	
6	Бизнес-кейсы: управление персоналом / [авт.-сост. И. П. Смирнова]. - Москва: Infotropic Media, 2010. - 148 с.	1	
7	Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц; пер. с англ. М. С. Меньшиковой, Ю. П. Леоновой; под ред. В. И. Ярных. - Москва : Вершина, 2009. - 319 с.	2	
8	Беккер, Б. И. Измерение результативности работы HR-департамента: люди, стратегия и производительность / Б. И. Беккер, М. А. Хьюзлид, Д. Ульрих; [пер. с англ. Н. Ю. Скачек]. - М. [и др.]: Вильямс, 2007. – 298 с	1	
9	Беляцкий Н. П. Управление человеческими ресурсами: учеб.-метод. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск: ФУАинформ, 2006. - 319 с.	2	
10	Шаш Н. Н. Тренинги для повышения производительности труда: метод обучения действием / Н. Н. Шаш. - М.: Гросс-Медиа, 2006. - 240 с.	1	
11	Служба управления персоналом [Электронный ресурс]: полный курс учеб. материалов / Гос. ун-т управления. Каф. управления персоналом ; Под ред. Кибанова А. Я. - М. : Кордис&Медиа, 2006. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: <a href="http://library.donnu.ru">http://library.donnu.ru</a>		+
12	Обучение персонала [Электронный ресурс]: бизнес-пособие. - [К.] : Мультитрейд, 2005. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: <a href="http://library.donnu.ru">http://library.donnu.ru</a>		+
13	Организация обучения персонала [Электронный ресурс]:		+

	обучающ. курс для руководителей, специалистов по работе с персоналом, студентов спец. «Упр. Персоналом» / Гос. ун-т управления. Каф. управления персоналом; Под ред. Кибанова А. Я. - М. : Кордис&Медиа, 2006. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: <a href="http://library.donnu.ru">http://library.donnu.ru</a>		
<b>Наименований дополнительной литературы: 13</b>		<b>7 печатных экземпляров</b>	<b>8 электронных ресурсов</b>
<b>Всего по дисциплине «Управление развитием персонала» Наименований: 15</b>		<b>7 печатных экземпляров</b>	<b>8 электронных ресурсов</b>
<b>Периодические издания</b>			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС «Elibrary»
1	Журнал «Управление персоналом»		+
2	Журнал «Кадры»		+
3	Журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»		+
4	Журнал «Кадры предприятия»		+
	<b>Наименований 2</b>		<b>4 электронных ресурса</b>

## 16. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: [library.donnu.ru](http://library.donnu.ru)
2. Электронный научный журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm>
3. Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru)
4. Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>
5. Журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uftp.ru/>

## 17. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

