

ГОУ ВПО «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.



Рабочая программа учебной дисциплины
«РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА»

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Магистерская программа	<i>Управление персоналом</i>
Программа подготовки	<i>Академическая магистратура</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета

Ю. Н. Полшков

21.04.2020 г.



Рабочая программа учебной дисциплины «**Развитие персонала**» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367.

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 «Управление персоналом» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанных в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Разработчик:

к.э.н., доцент,

доцент кафедры УПиЭТ

 С. В. Севрюкова

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

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

 Н. Д. Лукьянченко

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 г.

Председатель УМК

 Е. Н. Стрелина

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Развитие персонала» относится к циклу вариативной части образовательной программы. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими дисциплинами* – «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Технология управления конфликтами и стрессами», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Корпоративная культура и PR». Знания, умения и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины «Развитие персонала» используются при написании выпускной квалификационной работы.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика учебной дисциплины		
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом	
Магистерская программа	Управление персоналом	
Программа подготовки	Академическая магистратура	
Квалификация	Магистр	
Количество содержательных модулей (тем)	2 (7)	
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативная часть	
Формы контроля	1 модульный контроль, экзамен в 3-м семестре	
	Форма обучения	
	очная	заочная
Количество зачетных единиц	4	4
Год подготовки	2	1
Семестр	3	-
Количество часов	144	144
- лекционных	14	4
- практических	42	6
- лабораторных	-	134
- самостоятельной работы	88	-
в т.ч. индивидуальное задание	16	32
Недельное количество часов, т.ч.	4	×
аудиторных	1	×
самостоятельной работы студента	3	×

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Развитие персонала» – на основе теоретической подготовки формирование системы практических умений и навыков по использованию принципов, методов и инструментов формирования и реализации системы развития и обучения персонала на всех уровнях экономики.

Задачи дисциплины «Развитие персонала»

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

изучить технологии развития кадрового потенциала организации;

готовность разрабатывать и реализовывать программы развития персонала в организации.

Требования к результатам освоения дисциплины: процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО РФ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и основной образовательной программой высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом):

общекультурных (ОК):	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использование творческого потенциала
общепрофессиональных (ОПК):	
ОПК-2	умением оценивать кадровый потенциал интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
профессиональных (ПК):	
организационно-управленческая и экономическая деятельность:	
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
ПК-6	умение определять цели, задачи и виды текущей оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
аналитическая и консультационная деятельность:	
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом исходя из задач организации, систематизировать информация для достижения поставленной цели
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижении целей организации
научно-исследовательская и педагогическая деятельность:	
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
проектная деятельность:	
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
социально-психологическая деятельность:	
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрение планов социального развития персонала

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

знать:

- терминологический аппарат в сфере обучения и развития персонала;
- основные задачи профессионального обучения и развития персонала;
- фазы развития профессионала, направления, этапы, виды и формы организации обучения и развития персонала; методы обучения персонала;

уметь:

- диагностировать уровень подготовленности новых сотрудников; определять потребность организации в обучении персонала;
- выбирать направления, формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- производить оценку результатов деятельности персонала;
- производить оценку эффективности обучения;
- формировать кадровый резерв;
- организовать процесс обучения и развития персонала;

владеть:

- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;
- навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;
- навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

4 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Развитие 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 анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

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

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, 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, выполнение индивидуальных заданий, подготовку презентаций и докладов.

Тематический план дисциплины «Развитие персонала»

Темы	Вопросы темы
Содержательный модуль 1	
Теоретические основы развития персонала	
Тема 1 Развитие персонала как инструмент развития организации	1.1. Развитие как процесс эволюции человека, организации, общества 1.2. Управленческий потенциал как основа развития организации
Тема 2 Профессиональное развитие персонала в	2.1 Профессиональное развитие как средство развития компетенций персонала

организации	2.2 Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника
Содержательный модуль 2 Технологии развития персонала	
Тема 3 Кадровый резерв	3.1 Кадровый резерв: понятие, структура, требование 3.2 Управление кадровым резервом
Тема 4 Оценка персонала	4.1. Оценка персонала: понятие, сущность, задачи, цели, функции и принципы 4.2. Виды и критерии оценки персонала 4.3. Методы оценки персонала
Тема 5 Ассесмент как метод оценки компетентности сотрудников	5.1 Центры оценки сотрудников 5.2 Эффективность работы центров
Тема 6 Обучение и повышение квалификации персонала	6.1 Обучение персонала: сущность, этапы, виды 6.2 Технологии обучения персонала 6.3. Модели оценки эффективности обучения и повышения квалификации персонала 6.4. Коучинг как современная форма развития руководителей и специалистов: цели, задачи, виды 6.5. Наставничество как современная форма развития руководителей и специалистов: цели, задачи, виды
Тема 7 Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	7.1. Тренинг персонала: сущность, виды 7.2. Методы тренинга 7.3. Структура тренинга

Структура дисциплины «Развитие персонала» по видам учебной деятельности

Названия тем	Количество часов							
	Очная форма				Заочная форма			
	всего	всего			всего	всего		
		лекции	практи- ческие	самостоя тельная работа		лекции	практи ческие	самостоя тельная работа
Содержательный модуль 1 Теоретические основы развития персонала								
Тема 1 Развитие персонала как инструмент развития организации	15	2	4	9	15	0,5		14,5
Тема 2 Профессиональное развитие персонала в организации	17	2	4	11	17	0,5	1	15,5
Итого по	32	4	8	20	32	1,0	1	30

содержательно му модулю 1								
Содержательный модуль 2 Технологии развития персонала								
Тема 3 Кадровый резерв	21	2	6	13	21	0,5	1	19,5
Тема 4 Оценка персонала	24	2	8	14	24	0,5	1	22,5
Тема 5 Ассесмент как метод оценки компетентности сотрудников	22	2	6	14	22	0,5	1	20,5
Тема 6 Обучение и повышение квалификации персонала	20	2	6	12	20	0,5	1	18,5
Тема 7 Тренинг как инструмент развития профессиональн ой компетентности	25	2	8	15	25	1	1	23
Итого по содержательно му модулю 2	112	10	34	68	112	3	5	104
Всего часов	144	14	42	88	144	4	6	134

5. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Темы лекционных занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Развитие персонала как инструмент развития организации	2
Тема 2 Профессиональное развитие персонала в организации	2
Тема 3 Кадровый резерв	2
Тема 4 Оценка персонала	2
Тема 5 Ассесмент как метод оценки компетентности сотрудников	2
Тема 6 Обучение и повышение квалификации персонала	2
Тема 7 Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	2
Всего	14

Конспект лекций приведен в: Учебное пособие приведен в: Севрюкова С.В. Развитие персонала: учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 203с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/4QZg/5x1ywvsQC>

Темы практических занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Развитие персонала как инструмент развития организации	4
Тема 2 Профессиональное развитие персонала в организации	4
Тема 3 Кадровый резерв	6
Тема 4 Оценка персонала	8
Тема 5 Ассесмент как метод оценки компетентности сотрудников	6
Тема 6 Обучение и повышение квалификации персонала	6
Тема 7 Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	8
Всего	42

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: Севрюкова С.В. Развитие персонала : учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 121с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/4QZg/5x1ywvsQC>

6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Развитие персонала как инструмент развития организации	9
Тема 2 Профессиональное развитие персонала в организации	11
Тема 3 Кадровый резерв	13
Тема 4 Оценка персонала	14
Тема 5 Ассесмент как метод оценки компетентности сотрудников	14
Тема 6 Обучение и повышение квалификации персонала	12
Тема 7 Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	15
Всего	88

Содержание самостоятельной и индивидуальной работы по темам приведены в: Севрюкова С.В. Развитие персонала : учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 121с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/4QZg/5x1ywvsQC>

7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1

Теоретические основы развития персонала

1. Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации
2. Знание персонала: сущность, классификация
3. Развитие персонала: сущность, объект, цели и задачи
4. Конкурентоспособность персонала как индикатор его развития
5. Цели развития персонала
6. Принципы развития персонала
7. Модели развития персонала
8. Жизненный цикл организации и движение персонала.
9. Особенности цикла развития персонала Характеристика особенностей персонала в зависимости от стадий жизненного цикла и стратегии развития организации

10. Жизненный цикл работника как трудовая единица организации
11. Жизненный цикл работника в рамках одной должности
12. Зависимость стадий жизненного цикла и стратегии развития организации
13. Влияние профессиональной мотивации на профессиональную карьеру
14. Факторы успешности в профессиональной деятельности
15. Определите цели и задачи профессионального развития персонала
16. Проанализируйте процесс профессионального развития персонала
17. Стадии профессионального развития персонала
18. Управленческий потенциал: сущность, содержание, классификация
19. Управленческий потенциал: структура, оценка
20. Компетенции персонала как объект развития
21. Отличие «компетенции» и «компетентности»
22. Методы развития компетенций управленческого персонала
23. Принципы развития компетенций персонала
24. Роль кадровых служб в системе развития персонала. Показатели эффективности системы развития персонала
25. Определение потребности в обучении. Качественные и количественные методы оценки потребности в обучении.

Содержательный модуль 2

Технологии развития персонала

26. Кадровый резерв: понятие, цель, функции, принципы
27. Классификация кадрового резерва
28. Определите особенности формирования оперативного и стратегического резерва.
29. Модели формирования кадрового резерва
30. Почему резерв кадров является формой профессионального развития персонала?
31. Подходы к работе с кадровым резервом
32. Профессиональная компетентность: уровни, виды
33. Сравнительная характеристика методы поиска кандидата в кадровый резерв
34. Алгоритм ежегодной аттестации кадрового резерва
35. Оценка персонала: понятие, субъект, объект, функции, принципы
36. Цели, задачи оценки персонала
37. Критерии оценки
38. Комплексная оценка персонала
39. Методы оценки персонала
40. Оценочная шкала: понятие, требование к их разработке
41. Сравнительная характеристика основных методов обучения персонала
42. Типы обучающихся и их предпочтение
43. Оценочные процедуры Assessment Center
44. Типология Assessment Center
45. Предпосылки успешного обучения по К. Роджерсу
46. Классификация технологии Центра Оценки на основе понятие «типы компетенций организации (по Базарову Т.Ю.)
47. Критерии эффективности обучения персонала организации
48. Ассесмент центр как современная оценочная персонал-технология
49. Методы технологии Assessment Center
50. Этапы и виды аттестации персонала
51. Модели и методы бизнес-образования и корпоративного обучения
52. Найдите общее и особенное в понятиях «коучинг» и «наставничество»
53. Виды обучения персонала
54. Профессиональное обучение: понятие, предмет, цели, принципы
55. Управление социальным развитие персонала: цели, задачи, особенности разработки плана социального развития персонала
56. Классификация тренингов

- 57. Бизнес-тренинги: понятие, типы
- 58. Методы тренинга
- 59. Структура тренинга
- 60. Особенности разработки «авторского тренинга»

8. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: третий

Учебная дисциплина: Развитие персонала

Модульная контрольная работа

Вариант № n

Теоретическое задание.

1. Конкурентоспособность персонала как индикатор его развития

Тестовые задания.

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 3. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) самообучение.

Тест 4. Предметом изучения дисциплины «Развитие персонала» является:

- а) персонал предприятия;
- б) профессиональное обучение персонала предприятия;
- в) управленческий потенциал;

г) организация и реализация оценки, карьерного роста, профессионального обучения, социального развития, мотивирование, адаптация персонала.

Тест 5: Различие между профессиональным обучением и развитием персонала состоит в том, что:

- а) профессиональное обучение является составной развития персонала;
- б) развитие персонала является одним из видов профессионального обучения;
- в) их не существует.

Тест 6. Какая компетенция из списка не относится к категории трудноразвиваемых?

- а) лояльность;
- б) ответственность;
- в) развитие подчиненных;
- г) креативность и творчество.

Тест 7 К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?

- а) профессиональная компетентность;
- б) организаторские способности;
- в) личные качества;
- г) коммуникативные способности;
- д) медицинские показания.

Тест 8. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации:

- а) сокращает текучесть рабочей силы;
- б) сокращает расходы на управление персоналом;
- в) способствует притоку специалистов со стороны;
- г) снижает эффективность управления персоналом;
- д) ответы «б» и «в».

Тест 9. Какой ученый разработал теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности?

- а) Дж.Голланд;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Тейлор.

Тест 10. Соответствующая подготовка, знания, опыт и навыки работника для выполнения конкретных работ – это:

- а) профессиональная пригодность;
- б) квалификация;
- в) компетентность работника;
- г) структура персонала.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 15 баллов – по одному баллу за каждый правильный ответ на тест.

Теоретическое задание в случае полного правильного ответа – 5 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 4 баллов; есть

отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 3 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 2 балла; нет ответа – 0 баллов.

Каждый правильный ответ на тестовое задание – 1 балл. Всего 10 баллов.

10. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: третий

Учебная дисциплина: Управление проектами

Экзаменационный билет № п

Теоретическое задание.

1. Жизненный цикл работника в рамках одной должности
2. Этапы и виды аттестации персонала

Практическое задание.

Определить трудовой потенциал организации, исходя из данных: производительность труд сотрудника в отчетном периоде достигла 12,5 тис. руб; индекс роста производительности труда составляет 1,12; индекс роста фондовооруженности на одного работника в сравнении с базовым периодом составляет 1,05; среднеучетная численность производственно-промышленного персонала составляет 1520 человек; коэффициент реализации трудового управленческого потенциала составляет 78 %; затраты на содержание административно-управленческого персонала составляет 15 400 руб.

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 – 30 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 25-29 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 20-24 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 15-19 баллов; нет ответа – 0 баллов.

2. Решение задачи правильное решение, сделан полный правильный вывод – 10 баллов; правильное решение, но вывод не точный (не полный) – 8-9 баллов; правильное по смыслу решение, но есть арифметические ошибки в расчетах, вывод не точный (не полный) – 6-7 баллов; формулы указаны правильно, но есть ошибки в ходе решения, вывода нет – 4-5 баллов; формулы указаны, но с ошибками, расчетов нет (неправильные) – 2-3 балла; указаны формулы, но неправильные, расчетов нет (неправильные) – 1 балл; нет решения – 0 баллов.

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

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

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

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 и ситуаций у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС) оценивается в 30 баллов. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Развитие персонала»

Тема	СРС	ИРС	Итого по теме
Содержательный модуль			
Теоретические основы развития персонала			
Тема 1 Развитие персонала как инструмент развития организации	2,5	-	2,5
Тема 2 Профессиональное развитие персонала в организации	2,5	2,5	5
Итого по содержательному модулю 1	5	2,5	7,5
Содержательный модуль 2			
Технологии развития персонала			
Тема 3 Кадровый резерв	2	2,5	4,5
Тема 4 Оценка персонала	2	2,5	4,5
Тема 5 Ассесмент как метод оценки компетентности сотрудников	2	2,5	4,5
Тема 6 Обучение и повышение квалификации персонала	2	2,5	4,5
Тема 7 Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	2	2,5	4,5
Итого по содержательному модулю 2	10	12,5	22,5
Всего баллов	15	15	30

Виды заданий по СРС и ИРС

Содержательный модуль Теоретические основы развития персонала										
Количество баллов	Т1		Т2			Т3		Т4		Итого баллов
	СРС	ИРС	СРС		ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	
	Задание 1-3	Составление терминологической справки (аннотирование, контент-анализ)	Вопросы самоконтроля	Задание 1-3	Методы профессионального развития	Вопросы самоконтроля	Формально-логическая модель систем развития персонала предприятия	Задание 1-3	Формально-логическая модель системы оценки персонала предприятия	
max	1,5	1,5	0,5	1,5	2	0,5	2	1,0	2,5	13

Содержательный модуль 2 Технологии развития персонала										Всего баллов по СРС и ИРС
Количество баллов	Т5			Т6		Т7			Итого баллов	
	СРС			СРС	ИРС	СРС		ИРС		
	Вопросы самоконтроля	Задание 1-4	Тесты	Задание 1-5	Кейсы	Вопросы самоконтроля	Задание 1-4	Кейсы		
	max	1,0	2	2	2,5	4	0,5	2		

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 условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

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 «Стратегическое управление человеческими ресурсами», 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 «Развитие персонала» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. Дистанционный курс «Кадровая политика и кадровый аудит» для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы «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=649>

2. Облако сервиса mail.ru Севрюковой С.В. Папка «Развитие персонала» <https://cloud.mail.ru/public/4QZg/5x1ywvsQC>

15. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Наименование основной литературы			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
1	Севрюкова С.В. Развитие персонала: учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 203 с.		+
2	Севрюкова С.В. Развитие персонала: учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 121 с.		+
Наименований основной литературы: 2		0 печатных экземпляров	2 электронных ресурса
Наименования дополнительной литературы			
			Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru/
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	Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». – Оренбург : ОГУ, 2015. – 196 с.		+
5	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.		+
6	Виноградов, А.П. Система оценки персонала в организации / А.П. Виноградов. – Москва : Лаборатория книги, 2011. – 126 с.		+
		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	
7	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	
8	Макарова И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. – Москва.: Дело, 2010. – 121с.	1	
9	Бизнес-кейсы: управление персоналом / [авт.-сост. И. П. Смирнова]. - Москва: Infotropic Media, 2010. - 148 с.	1	
10	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	
11	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	
12	Беляцкий Н. П. Управление человеческими ресурсами: учеб.-метод. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск: ФУАинформ, 2006. - 319 с.	2	
13	Шаш Н. Н. Тренинги для повышения производительности труда: метод обучения действием / Н. Н. Шаш. - М.: Гросс-Медиа, 2006. - 240 с.	1	
14	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»: http://library.donnu.ru		
15	Обучение персонала [Электронный ресурс]: бизнес-пособие. - [К.] : МультиТрейд, 2005. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: http://library.donnu.ru		+
16	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»: http://library.donnu.ru		+
Наименований дополнительной литературы: 16		9 печатных экземпляров	9 электронных ресурсов
Всего по дисциплине «Развитие персонала» Наименований: 18		9 печатных экземпляров	11 электронных ресурсов
Периодические издания			
№ 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»		+
	Наименований 2		4 электронных ресурса

16. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: 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

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://uptp.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.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № ____ от ____ . ____ .20 ____ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № ____ от ____ . ____ .20 ____ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко