

Документ подписан Министерством науки и высшего образования Российской Федерации
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.04.2024 11:47:19
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института магистратуры
Иванова Е.А.
«01» июня 2023г.

**Рабочая программа дисциплины
Инновационные технологии управления развитием персонала**

Направление 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление персоналом"

Для набора 2023 года

Квалификация
магистр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	15 2/6			
Неделя	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	40	40	40	40
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.03.2023 протокол № 9.

Программу составил(и): к.с.н., Доцент, Кудрявцев Д.И.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент Усенко А.М.

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Суржиков М.А

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний, умений и практических навыков по управлению развитием персонала, формирование у магистрантов интегрированного подхода к решению проблемы использования инновационных технологий управления развитием персонала в реальной обстановке.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2:Способен разработать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
особенности стратегического управления развитием персонала; принципы разработки и реализации технологий стратегического управления развитием персоналом организации; принципы анализа выполнения планов и программ развития персонала и определения его экономической эффективности (соотнесено с индикатором ПК-2.1)
Уметь:
разрабатывать и реализовывать программу развития персонала в соответствии со стратегией управления персоналом организации (соотнесено с индикатором ПК-2.2)
Владеть:
навыками анализа и реализации успешных корпоративных практик по организации системы развития персонала (соотнесено с индикатором ПК-2.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Основы управления развитием персонала				
1.1	Тема 1.1 «Общие представления о развитии» сущность понятия “развитие”, развитие как объект управления, концептуальная модель управления развитием персонала, взаимозависимость содержания (морфологии) и формы развития, особенности развития человека и его психики, человек (персонал) как субъект и объект управления развитием, культура как базовая основа управления развитием человека, развитие психики человека /Лек/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
1.2	Тема 1.1 «Общие представления о развитии» сущность понятия “развитие”, развитие как объект управления, концептуальная модель управления развитием персонала, взаимозависимость содержания (морфологии) и формы развития, особенности развития человека и его психики, человек (персонал) как субъект и объект управления развитием, культура как базовая основа управления развитием человека, развитие психики человека /Пр/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
1.3	Тема 1.2 «Развитие личности, персонала организации» особенности развития психических механизмов, механизмы личностного развития, управление развитием персонала в организации на основе зарубежного опыта, развитие персонала в организации, компоненты производственной концепции образования, модель управления развитием персонала организации /Лек/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2

1.4	Тема 1.2 «Развитие личности, персонала организации» особенности развития психических механизмов, механизмы личностного развития, управление развитием персонала в организации на основе зарубежного опыта, развитие персонала в организации, компоненты производственной концепции образования, модель управления развитием персонала организации /Пр/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
1.5	Тема 1.3 «Развитие человеческих ресурсов персонала» человеческие ресурсы как понятие, человеческие ресурсы с позиций системного анализа, концептуальные аспекты развития человеческих ресурсов, концепция управления человеческими ресурсами в США, характеристики системы управления человеческими ресурсами, факторы, влияющие на управление развитием человеческими ресурсами, результаты исследования факторов, влияющих на управление развитием персонала /Лек/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
1.6	Тема 1.3 «Развитие человеческих ресурсов персонала» человеческие ресурсы как понятие, человеческие ресурсы с позиций системного анализа, концептуальные аспекты развития человеческих ресурсов, концепция управления человеческими ресурсами в США, характеристики системы управления человеческими ресурсами, факторы, влияющие на управление развитием человеческими ресурсами, результаты исследования факторов, влияющих на управление развитием персонала /Пр/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
Раздел 2. Профессиональное развитие персонала и стратегическое управление развитием персонала					
2.1	Тема 2.1 «Профессиональное развитие и самоопределение человека» развитие профессионализма персонала организации, профессионально важные качества как объект развития, карьера человека как средство совершенствования ресурса организации, становление и развитие профессионализма в процессе обучения, самоопределение человека на профессиональное развитие, самоопределение человека как понятие, мотивация самоопределения на развитие, особенности самоопределения к развитию в деятельности /Лек/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.2	Тема 2.1 «Профессиональное развитие и самоопределение человека» развитие профессионализма персонала организации, профессионально важные качества как объект развития, карьера человека как средство совершенствования ресурса организации, становление и развитие профессионализма в процессе обучения, самоопределение человека на профессиональное развитие, самоопределение человека как понятие, мотивация самоопределения на развитие, особенности самоопределения к развитию в деятельности /Пр/	3	2	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2

2.3	Тема 2.2 «Маркетинг в развитии персонала» составляющие маркетинга в развитии персонала, маркетинг персонала организации как философия развития кадров, определение потребностей в обучении и развитии персонала, общая схема определения потребностей, потребности в развитии управленческого персонала, методы и процедуры оценки потребностей, характер вмешательства в процесс развития менеджеров /Лек/	3	4	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.4	Тема 2.2 «Маркетинг в развитии персонала» составляющие маркетинга в развитии персонала, маркетинг персонала организации как философия развития кадров, определение потребностей в обучении и развитии персонала, общая схема определения потребностей, потребности в развитии управленческого персонала, методы и процедуры оценки потребностей, характер вмешательства в процесс развития менеджеров /Пр/	3	4	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.5	Тема 2.3 «Особенности стратегического управления развитием персонала» концептуально-методологические основы, зарубежный опыт стратегических концепций, стратегическое развитие человеческих ресурсов, механизм стратегического управления развитием персонала, цели и методы управления, функции управления развитием персонала, развитие рефлексивно- мыслительного механизма персонала управления, методы стратегического управления развитием персонала, организационная культура как организационно- стабилизирующий метод, управление сопротивлением персонала организационным изменениям и развитию, рефлексивное управление развитием, информационно- психологическое управление развитием, сценарное планирование развития персонала /Лек/	3	4	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.6	Тема 2.3 «Особенности стратегического управления развитием персонала» концептуально-методологические основы, зарубежный опыт стратегических концепций, стратегическое развитие человеческих ресурсов, механизм стратегического управления развитием персонала, цели и методы управления, функции управления развитием персонала, развитие рефлексивно- мыслительного механизма персонала управления, методы стратегического управления развитием персонала, организационная культура как организационно- стабилизирующий метод, управление сопротивлением персонала организационным изменениям и развитию, рефлексивное управление развитием, информационно- психологическое управление развитием, сценарное планирование развития персонала /Пр/	3	4	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.7	Тема 2.4 «Маркетинг персонала организации как философия развития кадров» Состав и содержания задач МП; анализ внешних и внутренних факторов;маркетинговая деятельность по покрытию потребностей в персонале /Ср/	3	6	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.8	Тема 2.5 «Методы и процедуры оценки потребностей». Метод наблюдения за действиями менеджеров. Анализ отчетов и рабочих журналов.Изучение критических ситуаций. Интервьюирование. Организационное развитие как метод развития персонала. /Ср/	3	6	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2

2.9	Тема 2.6 «Механизмы личностного развития». Истоки и пути развития личности. Внутренние и внешние предпосылки развития личности. Мотивация развития личностью /Ср/	3	6	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.10	Тема 2.7 «Управление сопротивлением персонала организационным изменениям и развитию». Действия по формированию политической динамики в поддержку изменений и развитию. Действия по обеспечению мотивированности на изменения и развитие персонала. Действия по поддержанию эффективного контроля над процессом трансформации. /Ср/	3	6	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.11	Подготовка доклада с использованием LibreOffice /Ср/	3	16	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2
2.12	/Зачёт/	3	0	ПК-2	Л1.2 Л1.1Л2.5 Л2.1 Л2.6 Л2.4 Л2.3 Л2.2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Бакирова, Г. Х.	Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «психология», «менеджмент организации», «управление персоналом»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017	http://www.iprbookshop.ru/81836.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Макарова И. К., Алехина О. Е., Крайнова Л. М.	Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие	Москва: Дело, 2011	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Шапиро С. А.	Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.2		Человек и современный мир: международный научно-исследовательский журнал: журнал	Владивосток: Эксперт-Наука, 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561950 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Хасанова Г. Б.	Педагогические основы управления развитием персонала: учебное пособие	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500944 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.4	Масалова, Ю. А.	Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016	http://www.iprbookshop.ru/87107.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Башмаков В. И., Тихонова Е. В.	Управление социальным развитием персонала: учеб. для студентов вузов, обучающихся по напр. подгот. "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр")	М.: Академия, 2014	30
Л2.6		Business Excellence: журнал	Москва: РИА «Стандарты и качество», 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486767 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС"ГАРАНТ" <http://www.internet.garant.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

5.4. Перечень программного обеспечения

LibreOffice

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;

- персональный компьютер / ноутбук (переносной);

- проектор, экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-2: Способен разработать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации			
Знать особенности стратегического управления развитием персонала; принципы разработки и реализации технологий стратегического управления развитием персоналом организации; принципы анализа выполнения планов и программ развития персонала и определения его экономической эффективности	Решает тестовые задания	Правильность выбранных ответов; полнота и содержательность знания учебного материала по дисциплине «Инновационные технологии управления развитием персонала»;	Т – тест (1-42) Э - Вопросы к зачету (1-48)
Уметь разрабатывать и реализовывать программу развития персонала в соответствии со стратегией управления персоналом организации	Ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для написания эссе, подготовки доклада и выполнения лабораторных работ	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	Д - доклад (1-26) КЗ – комплект заданий
Владеть навыками анализа и реализации успешных корпоративных практик по организации системы развития персонала	Показывает навык написания эссе, подготовки доклада и выполнения лабораторных работ	Уровень овладения навыком подготовки и защиты доклада и эссе, выполнения лабораторных работ; объективность и аргументированность сделанных выводов	Д - доклад (1-26) КЗ – комплект заданий

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

Для зачета

50-100 баллов (зачет)

0-49 баллов (незачет)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

по дисциплине Иновационные технологии управления развитием персонала

1. Развитие как объект управления.
2. Концептуальная модель управления развитием персонала.
3. Взаимозависимость содержания (морфологии) и формы развития.
4. Особенности развития человека и его психики.
5. Человек (персонал) как субъект и объект управления развитием.
6. Культура как базовая основа управления развитием человека.
7. Развитие психики человека.
8. Особенности развития психических механизмов.
9. Механизмы личностного развития.
10. Управление развитием персонала в организации на основе зарубежного опыта.
11. Развитие персонала в организации.
12. Компоненты производственной концепции образования.
13. Модель управления развитием персонала организации.
14. Человеческие ресурсы как понятие.
15. Человеческие ресурсы с позиций системного анализа.
16. Концептуальные аспекты развития человеческих ресурсов.
17. Концепция управления человеческими ресурсами в США.
18. Характеристики системы управления человеческими ресурсами.

19. Факторы, влияющие на управление развитием человеческими ресурсами.
20. Результаты исследования факторов, влияющих на управление развитием персонала.
21. Развитие профессионализма персонала организации.
22. Профессионально важные качества как объект развития.
23. Карьера человека как средство совершенствования ресурса организации.
24. Становление и развитие профессионализма в процессе обучения.
25. Самоопределение человека на профессиональное развитие.
26. Самоопределение человека как понятие.
27. Мотивация самоопределения на развитие
28. Особенности самоопределения к развитию в деятельности
29. Составляющие маркетинга в развитии персонала
30. Маркетинг персонала организации как философия развития кадров
31. Определение потребностей в обучении и развитии персонала
32. Общая схема определения потребностей
33. Потребности в развитии управленческого персонала
34. Методы и процедуры оценки потребностей
35. Характер вмешательства в процесс развития менеджеров
36. Концептуально-методологические основы
37. Зарубежный опыт стратегических концепций
38. Стратегическое развитие человеческих ресурсов
39. Механизм управления развитием персонала
40. Цели и методы управления развитием персонала
41. Функции управления развитием персонала
42. Развитие рефлексивно-мыслительного механизма персонала управления
43. Методы стратегического управления развитием персонала
44. Организационная культура как организационно-стабилизирующий метод
45. Управление сопротивлением персонала организационным изменениям и развитию 46. Рефлексивное управление развитием
47. Информационно-психологическое управление развитием
48. Сценарное планирование развития персонала

Критерии оценивания:

Оценка «Зачет (50 -100 баллов)» выставляется пропорционально, если ответы правильные на 50% и более соответственно.

Оценка «Незачет» (0-49 баллов) выставляется пропорционально, если ответы правильные на 0-49% соответственно.

Тесты письменные и/или компьютерные

по дисциплине Инновационные технологии управления развитием персонала

1 Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...

карьерограмму и интервью

карьерный план работника и анкетирование

профессиограмму и тестирование

Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда 2 для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...

претендентами на вакансию

резервом на выдвижение

резервом на сокращение

резервом руководителей

3 Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...

претенденты на вакансию

резерв на выдвижение

резерв на сокращение

резерв руководителей

4 Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась

подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...

профессиональное выгорание

профессиональная деструкция

профессиональный кризис

5 Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...

в резерв на сокращение

в управленческий резерв

в резерв на выдвижение

6 Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом

адаптации

профессиональной карьеры

профессионального роста

профессиональной самоактуализации

7 Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...

компетенциями

полномочиями

преференциями

привилегиями

8 Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ...

деловой карьерой
должностным ростом
профессиональным ростом
повышением

9 карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста

Вертикальная
Горизонтальная
Ступенчатая
Скрытая

10 карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии

Вертикальная
Горизонтальная
Ступенчатая
Скрытая

11 Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ...

внеорганизационной
организационной
неспециализированной
специализированной

12 Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...

профессиональной адаптации
профессионального обучения
профессиональной самореализации
профессионального становления

13 Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...

адаптацией
аттестацией
профориентацией
отбором

15 На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...

в кадровый резерв
на стажировку
на увольнение

16 На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем

посткритической
предкритической
критической

17 Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной

непригодностью
компетенцией
деструкцией

18 ... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор

Оценка персонала
Система служебно-профессионального продвижения
Система управления карьерой
Система профессионального развития персонала

19 Основным критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ...

стаж работы
результаты труда

управленческие способности

20 Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...

видеофильмам, деловым играм, экскурсиям
лекциям, семинарам, тренингам

стажировкам, ротации, дублированию

21 Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ...

индивидуальным методам обучения
лекциям, семинарам, тренингам
самообучению

22 Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ...

групповым методам обучения
индивидуальным методам обучения
самообучению

23 Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ...

деловой карьерой
должностным ростом
профессиональным ростом
повышением

24 Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у промышленных альпинистов, следует в качестве главного фактора рассматривать ...

коммуникативные перегрузки
монотонный характер работы
опасность для жизни и здоровья

25 При кризисе ... возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом

профессиональной адаптации
профессиональной карьеры
профессионального обучения
профессионального роста
социально-профессиональной самоактуализации

26 При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации

профессиональной адаптации
профессиональной карьеры
профессионального обучения
профессионального роста
социально-профессиональной самоактуализации

27 При кризисе ... происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную

профессиональной адаптации
профессиональной карьеры
профессионального обучения
профессионального роста
социально-профессиональной самоактуализации

Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала
обучение, управление карьерой и оценку

обучение
оценку

управление карьерой

28 Работа с резервом руководителей включает отбор в резерв, обучение резерва и ... руководителей
оценку

поддержку
расстановку

- 29 Серия поступательных перемещений по разным должностям, способствующая развитию организации и личности, называется ...
деловой карьерой
повышением
профессиональным ростом
служебно-профессиональным продвижением
- 30 Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза, – это ...
интернальная стадия
стадия адаптации
стадия оптации
- 31 Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта называется ...
деловой карьерой
управлением карьерой персонала
системой профессионального развития персонала
системой служебно-профессионального продвижения
- 32 Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется ...
управлением карьерой персонала
системой служебно-профессионального продвижения
системой профессионального развития персонала
карьерной стратегией организации
- 33 Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги относятся ... руководителей к развитию компетенций
к оценке
к совершенствованию организации труда
- 34 Такие профессии, как ботаник, физик, математик, относятся к ... типу профессиональной среды
артистическому
+интеллектуальному
конвенциональному
предпринимательскому
реалистическому
социальному
- 35 Такие профессии, как бухгалтер, экономист, архивист, относятся к ... типу профессиональной среды
артистическому
интеллектуальному
конвенциональному
предпринимательскому
реалистическому
социальному
- 36 Такие профессии, как дипломат, адвокат, предприниматель, относятся к ... типу профессиональной среды
артистическому
интеллектуальному
конвенциональному
предпринимательскому
реалистическому
социальному
- 37 Такие профессии, как механик, инженер, летчик, относятся к ... типу профессиональной среды
артистическому
интеллектуальному
конвенциональному
реалистическому
предпринимательскому
социальному

38 Такие профессии, как ветеринар, фитодизайнер, кинолог, относятся к группе профессий «человек – ...»

знак
природа
техника
человек
художественный образ

39 Такие профессии, как стилист, актер, модель, относятся к группе профессий «человек – ...»

человек
знак
природа
техника
художественный образ

40 ... функция аттестации заключается в том, что аттестация дает основание перемещения персонала и повышения его квалификации

Административная
Информационная
Мотивационная

41 ... – это группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда дальнейшего продвижения по служебной лестнице

Кадровый резерв
Резерв на выдвижение
Резерв руководителей

42 ... – это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации

Кадровый резерв
Резерв на выдвижение
Резерв руководителей

Инструкция по выполнению

В вариантах ответов не всегда один верный ответ.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 28. За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 0.7 балла.

Темы докладов

по дисциплине: Инновационные технологии управления развитием персонала

1. Проблемы современного кадрового менеджмента и изменений, происходящих в нем.
2. Современные стратегии кадрового менеджмента.
3. Специфика применения кадрового менеджмента в условиях новой экономики.
4. Неоклассический менеджмент.
5. Менеджмент эпохи модерна и постмодерна.
6. Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления.
7. Методология применения теорий кадрового менеджмента в процессе управления организацией.
8. Современные требования к менеджеру XXI века.

9. Особенности применения системного подхода в современном кадровом менеджменте.
10. Анализ ситуации изменения в организации.
11. Осуществление программы изменения.
12. Управление формальной и неформальной организацией.
13. Признаки конфликтов, управление конфликтами в организации.
14. Стратегии управления конфликтами.
15. Коммуникационное управление.
16. Коммуникационный процесс и его структура.
17. Пути улучшения системы коммуникаций на современном предприятии.
18. Самоуправление и тайм-менеджмент.
19. Современные принципы формирования и тенденции развития теории управления.
20. Системный и синергетический подход в кадровом менеджменте.
21. Программно-целевое управление.
22. Гендерный менеджмент.
23. Модульное управление
24. Специфика применения современных тенденций и направлений кадрового менеджмента на современных предприятиях.
25. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления.
26. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям.

Критерии оценки:

Доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «10-9 баллов» выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- оценка «8-7 баллов», если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «6-5 баллов», если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
- оценка «4-1 балла», если доклад раскрыт на половину
- оценка «0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 60.

6 докладов x 10 баллов = 60 баллов

Комплект заданий

по дисциплине Инновационные технологии управления развитием персонала

Тема №1

«Развитие личности, персонала организации»

1. Особенности развития психических механизмов, механизмы личностного развития.
2. Компоненты производственной концепции образования.
3. Управление развитием персонала в организации на основе зарубежного опыта.
4. Модель управления развитием персонала организации.

Тема №2

«Развитие человеческих ресурсов персонала»

1. Человеческие ресурсы как понятие, человеческие ресурсы с позиций системного анализа.
2. Характеристики системы управления человеческими ресурсами.
3. Факторы, влияющие на управление развитием человеческими ресурсами.
4. Результаты исследования факторов, влияющих на управление развитием персонала.

Тема №3

«Профессиональное развитие и самоопределение человека»

1. Развитие профессионализма персонала организации.
2. Карьера человека как средство совершенствования ресурса организации.
3. Самоопределение человека на профессиональное развитие.
4. Мотивация самоопределения на развитие.

Тема №4

«Особенности стратегического управления развитием персонала»

1. Механизм стратегического управления развитием персонала.
2. Цели и методы управления, функции управления развитием персонала.
3. Методы стратегического управления развитием персонала.
4. Организационная культура как организационно- стабилизирующий метод.

По каждой теме (1-4):

1. Обозначить сущность всех понятий каждого вопроса
2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

2. Критерии оценки:

По каждому вопросу темы дополнительно студенту присваивается по 1-3 балла

Максимальное количество баллов – 12.

1 балл за вопрос начисляется, если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий.

2 балла за вопрос начисляется, если студент проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки.

3 балла за вопрос начисляется, если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации. Количество вопросов – 2 и задание из оценочного средства «Комплект заданий». Проверка ответов и объявление результатов

производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются общие представления о развитии, развитие личности, персонала организации, развитие человеческих ресурсов персонала, профессиональное развитие и самоопределение человека, маркетинг в развитии персонала, особенности стратегического управления развитием персонала, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки анализа и реализации успешных корпоративных практик по организации системы развития персонала.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.