

ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА, УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И
ЭКОНОМИКИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
«ТЕХНОЛОГИЯ И МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки: Управление персоналом
(квалификация (степень): «бакалавр»)

СОДЕРЖАНИЕ

Тематические планы.....	3
Планы семинарских занятий.....	5
Задания для самостоятельной работы.....	11
Перечень вопросов к зачету.....	15

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Технология и методика развития персонала»
 для студентов очной формы обучения
 по направлению
 Управление персоналом

	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов				Самостоятельная работа	Формируемые компетенции	
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семинар. занятия	Практич. занятия			Интерактив
1	Тема 1. «Теоретические основы развития персонала организации»	12	6	2	2	2	Семинар-конференция	6	ПК-6; ПК-7; ПК-19; ПК-21
2	Тема 2. «Технология обучения работников как элемент развития персонала организации»	12	6	2	2	2	Семинар-конференция	6	ПК-6; ПК-7; ПК-19; ПК-21
3	Тема 3. «Оценка и развитие карьерного потенциала персонала»	12	6	2	2	2	Деловая игра «Обучение работников»	6	ПК-6; ПК-7; ПК-19; ПК-21
4	Тема 4. «Адаптация как элемент технологии развития персонала»	12	6	2	2	2	Дискуссии по методу «Обсуждение вполголоса»	6	ПК-6; ПК-7; ПК-19; ПК-21
5	Тема 5. «Мотивация как фактор профессионального развития персонала»	12	6	2	2	2	Дискуссии по методу «Лабиринт»	6	ПК-6; ПК-7; ПК-19; ПК-21
6	Тема 6. «Значение оценки и аттестации в технологии развития персонала»	12	6	2	2	2	Практикум (творческие задания)	6	ПК-6; ПК-7; ПК-19; ПК-21
7	Зачет								
8	Всего	72	36	12	12	12		36	

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Технология и методика развития персонала»
 для студентов заочной формы обучения
 по направлению
 Управление персоналом

	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов				Самостоятельная работа	Формируемые компетенции	
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семинар. занятия	Практич. занятия			Интерактив
1	Тема 1. « Теоретические основы развития персонала организации»	12	1	0,5	0,5	-		11	ПК-6, ПК-7, ПК-19, ПК-21
2	Тема 2. «Технология обучения работников как элемент развития персонала организации»	12	2	1	1	-	Семинар-конференция	10	ПК-6, ПК-7, ПК-19, ПК-21
3	Тема 3. «Оценка и развитие карьерного потенциала персонала»	12	1	0,5	0,5	-		11	ПК-6, ПК-7, ПК-19, ПК-21
4	Тема 4. «Адаптация как элемент технологии развития персонала»	12	2	1	1	-	Дискуссии по методу «Обсуждение вполголоса»	10	ПК-6, ПК-7, ПК-19, ПК-21
5	Тема 5. «Мотивация как фактор профессионального развития персонала»	12	2	0,5	0,5	1		10	ПК-6, ПК-7, ПК-19, ПК-21
6	Тема 6. «Значение оценки и аттестации в технологии развития персонала»	12	2	0,5	0,5	1	Практикум (творческие задания)	10	ПК-6, ПК-7, ПК-19, ПК-21
7	Зачет								
	Всего	72	10	4	4	2		62	

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕХНОЛОГИЯ И МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА»

Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Г.Х. Бакирова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15464.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Вахрушев В.Д. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник/ В.Д. Вахрушев— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2011.— 392 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46737.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.И. Захарова, А.А. Корсакова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 396 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10887.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала [Электронный ресурс]/ А.Н. Кошелев— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/893.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала [Электронный ресурс]/ А.Н. Кошелев— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/893.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник/ Т.И. Леженкина— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,

- 2013.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17029.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Макрусов В.В. Управление развитием таможенных органов [Электронный ресурс]: монография/ В.В. Макрусов, В.Н. Пчелинцев— Электрон. текстовые данные.— М.: Российская таможенная академия, 2013.— 144 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69836.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 8. Петрова Ю.А. Лучшие способы мотивации персонала [Электронный ресурс]/ Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/838.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 9. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.П. Пугачёв— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 10. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека [Электронный ресурс]/ В.Д. Шадриков— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2007.— 284 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8887.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Рекомендуемые периодические издания:

- 1 Бизнес журнал
- 2 Новый Бизнес
- 3 Деловая Тула
- 4 Деловые Вести

Тема 1. «Теоретические основы развития персонала организации»

1. Понятия «развитие», «профессиональное развитие», «развитие персонала». Взаимосвязь понятий «развитие персонала организации», «карьера», «служебно-профессиональное продвижение», «развитие профессионального потенциала». Подходы к изучению проблемы развития персонала и его роли в развитии организации.
2. Понятие личности. Структурные компоненты личности. Факторы, влияющие на развитие личности. Развитие личности как естественный процесс. Стадии профессионального развития персонала в организации: профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная

профессионализация, мастерство и утрата профессии. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Коучинг.

Тема 2. «Технология обучения работников как элемент развития персонала организации»

1. Понятие «технология». Технологии развития личности: по форме организации или по количеству участников (индивидуальные и групповые); технологии развития познавательной сферы личности; технологии развития эмоционально-волевой сферы личности; технологии развития мотивационно-потребностной сферы; технологии личностного роста. Социально-психологический тренинг.
2. Оценка и развитие потенциала работника: профессионально-личностного потенциала; карьерных ориентаций; портфолио карьерных достижений; профессионально-квалификационного потенциала; обучение кадрового резерва.
3. Новые методы обучения персонала организации: коучинг, секондмент, баддинг, shadowing. Кейс-тест как метод оценки и развития потенциала персонала
4. Развивающие технологии последипломного профессионального образования. Последипломное образование как условие успешного профессионального развития личности. Его виды. Принципы реализации последипломного образования. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.

Тема 3. «Оценка и развитие карьерного потенциала персонала»

1. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника. Понятие «карьера». Типы и стадии карьеры (по Ю. Укке, Г. Молл, А.А. Кудринская, и др.).
2. Модели карьеры: на производстве (А.П. Егоршин), в сфере государственного и муниципального управления (А.А. Паутов, Т.П. Вернигоров), в бизнес-среде (Р.Райх, Е.Комаров). Критерии и факторы карьерного успеха (В.П. Чемяков, Р.Л. Кричевский, Е.А. Могилевкин).
3. Мотивация на разных этапах карьеры. Планирование карьеры.

Управление карьерой как вид деятельности менеджера по персоналу. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации (Ф.С. Исмаилова). Портфолио карьерного продвижения (ПКП). Технология планирования карьеры.

4. Структура профессиональноличностного потенциала: ценностно-мотивационный компонент, профессионально-квалификационный, личностный, психофизиологический компоненты.

Тема 4. «Адаптация как элемент технологии развития персонала»

1. Цели, задачи, принципы и виды адаптации персонала. Производственная адаптация: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая.
2. Стадии адаптации. Факторы адаптации персонала. Механизм управления адаптацией персонала в организации. Технология организации процесса адаптации. Структурное закрепление функций управления адаптацией. Основные критерии успешности процесса адаптации. Признаки наличия потенциала нового работника. Программа адаптации персонала.
3. Организация процесса обучения. Оценка эффективности процесса обучения.

Тема 5. «Мотивация как фактор профессионального развития персонала»

1. Сущность понятий: потребности, мотив, стимул, стимулирование. Основные требования к организации стимулирования работников.
2. Методы мотивационного воздействия: использование теории подкрепления; регулирование поведения посредством постановки целей; проектирование работ; вовлечение работников в управление.

Тема 6. «Значение оценки и аттестации в технологии развития персонала»

1. Методы оценки персонала: область использования и недостатки.

Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.

2. Использование шкал для оценки трудового поведения: типология шкал по В. А. Ядову; метрические шкалы; шкала Гутмана; шкала Э. Богардуса; шкала Л. Терстоуна – интервальная; шкала Р. Лайкерта. Метод BARS.

3. Оценка достижений и методология аттестации руководителей и специалистов.

4. Характеристика работы трудовых коллективов.

Критерии оценивания выступления студентов на семинарском занятии

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выступление студентов на семинарском занятии ¹	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися Оценочное средство, позволяющие включить обучающимся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины студент аргументировано высказывает свою точку зрения, отвечает на вопросы, не выдвигает новых идей, действует в рамках известной парадигмы	студент сопоставляет факты, события, явления, выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, определяет ключевые пункты студент аргументировано высказывает свою точку зрения, задает вопросы и отвечает на вопросы, способен выдвинуть несколько стандартных путей решения обсуждаемой проблемы	владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, предлагает новые пути, зачастую выходящие за рамки стандартов, решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу студент активно участвует в обсуждении, аргументирует свои высказывания, формулирует проблемы, выдвигает нестандартные пути решения

¹ Комплексное оценочное средство, включающее в себя элементы коллоквиума и круглого стола , диспутов, дебатов

Задания для самостоятельной работы студентов «ТЕХНОЛОГИЯ И МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА»

Методические рекомендации по выполнению контрольно-курсовой работы

Контрольно-курсовая работа – самостоятельное, творческое исследование научно-практического характера, позволяющее судить о приобретённых студентом знаниях и умении применять их на практике. При её выполнении, студент должен проявить знание теоретического материала, специальной литературы, нормативно-правовых актов, исследовательский и научный подход к рассматриваемой проблеме, умение анализировать, делать обобщения и выводы.

Контрольно-курсовая работа должна базироваться на теоретических и методических положениях науки. В ней должна быть проведена хотя бы одна, пусть самая простая, но самостоятельная идея, а также предложения автора по более эффективному решению данного вопроса по сравнению с существующим положением.

1. Цели и задачи контрольно-курсовой работы

Контрольно-курсовая работа состоит из развернутого ответа на теоретический вопрос. До подготовки ответа на вопрос необходимо изучить учебный материал и уяснить задание.

Ответ на теоретический вопрос предполагает изложение его сущности, дополненное, по мере необходимости, графиками, формулами и таблицами. Если есть необходимый материал, то можно показать особенности данного явления или процесса в российской экономике. Для более полного понимания и изложения вопроса воспользуйтесь рекомендованной литературой.

2. Требования к оформлению контрольно-курсовой работы

Выполненная контрольно-курсовая работа должна быть определенным образом оформлена. В работе должны быть заполнен титульный лист, представлены план работы, основная часть и список литературы.

Работа выполняется на компьютере. Набор текста осуществляется шрифтом Times New Roman, кеглем 14, межстрочный интервал – полуторный.

Работа включает в себя:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- теоретическую часть, содержащую параграфы и подразделы;
- заключение;
- список литературы;
- приложения.

Во **введении** необходимо раскрыть актуальность и место исследуемой темы в структуре учебной дисциплины, состояние вопроса в научной и учебной литературе, определить цель и задачи работы.

Теоретическая часть контрольно-курсовой работы выполняется в виде письменного ответа на выбранную тему. Изложение материала необходимо обосновать положениями законодательных актов, нормативных и инструктивных материалов. В теоретической части дается общая характеристика темы. Тема может детализироваться отдельными подразделами, приводятся практические примеры и заполненные бланки документов. Объем теоретической части 15 - 17 страниц печатного текста формата А4.

В **заключении** проводится анализ теоретических и практических результатов проделанной работы, делаются выводы о значимости и практической важности выполненной работы для студента.

В **списке литературы** приводится в алфавитном порядке список нормативных документов, учебных, научных и других источников, использованных студентом при выполнении контрольной работы, который должен содержать не менее пяти источников. Ссылки на литературу приводятся в тексте в квадратных скобках. *Например:* В работе [3] приведены основные элементы организации труда.

3. Задания для контрольно-курсовой работы

Задание 1.

Используя разного рода информационные ресурсы, заполните таблицу, в которой раскройте подходы к пониманию феномена «потенциал».

Автор (ы)	Сущность понятия «потенциал»

Задание 2.

Специфика мероприятий по развитию персонала зависит от типа организации (ее отраслевой принадлежности, формы собственности и др.). Ответьте на вопрос: целесообразно ли во всех организациях проводить комплексную, систематическую работу по развитию персонала? Проанализируйте особенности развития персонала в разных типах организаций, заполните таблицу.

Особенности развития персонала в организациях разного типа (можно приводить примеры из реальной практики)

Тип организации, особенности ее функционирования (цели и задачи)	Требования к персоналу организации	Целевая ориентация мероприятий по развитию персонала

Задание 3.

Используя модель потенциала А.М. Павловой, спроектируйте модель профессионально-личностного потенциала менеджера по управлению персоналом.

Задание 4.

Одним из элементов процесса оценки кадрового потенциала организации является диагностика ролевого репертуара сотрудников в групповой работе. Раскройте содержание каждой роли (в зависимости от направления деятельности группы).

Название роли	Поведенческие проявления роли
Разрешение производственных задач и проблем, проектирование путей реализации планов и достижение целей	
Аналитик	
Генератор идей	
Эрудит	
Критик	
Разработчик	
Организация групповой работы	

Организатор	
Координатор	
Контролер	
Тренер	
Создание благоприятной социально-психологической атмосферы	
Эмоциональный лидер	
Диагност	
Интегратор	

Критерии оценки самостоятельной работы

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выполнение заданий	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающихся и позволяющий <u>оценивать уровень усвоения ими учебного материала</u>	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины	студент сопоставляет факты, события, явления выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, умеет выделять главное и второстепенное	студент владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, разрабатывает новые пути решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу

Перечень вопросов к зачету по дисциплине «ТЕХНОЛОГИЯ И МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА»

1. Соотношение понятий «потенциал», «развитие», «развитие персонала», «карьерное развитие».
2. Содержание работы по развитию персонала организации.
3. Модель человеческого потенциала О.Г. Генисаретского.
4. Структура профессионально-личностного потенциала.
5. Взаимосвязь оценки персонала и развития его кадрового потенциала.
6. Методы оценки персонала.
7. Алгоритм оценки.
8. Кейс-тест как метод оценки и развития потенциала персонала.
9. Оценка потенциальных возможностей кандидата на вакантная должность.
10. Аттестация персонала: содержание, процедура.
11. Использование результатов аттестации персонала в проектировании карьеры специалиста.
12. Трудности и проблемы адаптации.
13. Карьерный потенциал как важный фактор развития организации.
14. Понятие «карьера», типы и стадии карьеры.
15. Модели карьеры: на производстве, в сфере государственного управления, в бизнес среде.
16. Планирование карьеры и управление карьерой: их соотношение.
17. Портфолио карьерного продвижения.
18. Технология продвижения и развития карьеры сотрудника.
19. Формирование кадрового резерва.
20. Этапы работы с кадровым резервом.
21. Виды программ профессиональной подготовки кадрового резерва.
22. Характеристика последипломного образования.
23. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.
24. Характеристика обучения кадров.
25. Внутрифирменное обучение.
26. Экспертный и процессуальный подходы к обучению.
27. Требования к кадровому обеспечению учебных программ.
28. Развивающие технологии последипломного образования.
29. Мониторинг профессионального развития личности.
30. Диагностическое интервью
31. Технологии социально-профессионального саморазвития.
32. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника.
33. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
34. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании.
35. Понятие «технология». Технологии развития личности.

36. Понятие личности. Структурные компоненты личности.
37. Стадии профессионального развития персонала в организации.
38. Алгоритм проектирования: целеполагание, формирование задач развития личности, определение содержания развивающего учебного материала и составляющие программы, определение состава активных форм и методов развития личности.
39. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.
40. Последипломное образование как условие успешного профессионального развития личности. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.

Методические и иные материалы по дисциплине «Технология и методика развития персонала» утверждены на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики (секции управления персоналом) 24 августа 2017 г.

(Протокол заседания кафедры № 1).