

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.5 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом коммерческих предприятий

Трудоемкость: 2 з.е

Промежуточная аттестация: экзамен

Автор: Л.А. Сорокина, канд. экон. наук, доцент

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины «Технологии управления развитием персонала» является сформировать систему знаний о технологиях управления развитием персонала, востребованных в условиях модернизации экономики.

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческая:

углубление теоретических знаний в области управления развитием персонала и эффективное их использование в ходе своей профессиональной деятельности;

овладение инновационно-технологическим комплексом политики обучения и развития персонала организации;

формирование навыков решения проблем и учета специфики технологий управления развитием персонала;

овладение практическим набором базовых компетенций: знаний и умений в области технологии управления развитием персонала.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Технологии управления развитием персонала» включена в вариативную часть профессионального цикла учебного плана направления 38.04.03 *Управление персоналом*.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: «Управление организационной культурой», «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом».

Освоение дисциплины необходимо для изучения следующих дисциплин: «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы» и др.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы магистратуры – направлены на формирование следующих компетенций:

ОПК-4 – способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-7 – владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-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;

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-6 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

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.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Развитие персонала как интегральная функция в системе УП

Введение в курс: понятие, цели и формы развития персонала.

Профессиональное обучение, планирование карьеры, формирование резерва.

Взаимосвязь развития персонала и других функций системы УП.

Классификация функций управления процессом служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.

Методы развития персонала и их краткая характеристика.

Тема 2. Управление процессом профессионального развития персонала

Зарубежный и отечественный опыт разработки политики в области развития персонала.

Комплекс мер по развитию персонала.

Создание условий для профессионального развития персонала в организации. Условия для профессионального обучения персонала.

Профессиональное обучение и его основные виды.

Аттестация как оценка уровня профессиональной подготовки персонала.

Повышение квалификации как системный и непрерывный процесс в организации.

Переподготовка персонала с учетом новых стратегических целей и задач, стоящих перед организацией.

Лекция-дискуссия. Для лучшего закрепления теоретического учебного материала на лекции применяется интерактивная форма проведения занятия – дискуссия и дебаты по использованию отечественного и зарубежного опыта в области развития персонала.

Тема 3. Стратегии развития персонала в организации

Стратегический подход к профессиональному развитию персонала.

Виды стратегии развития персонала.

Философия профессионального развития персонала в организации.

Конкурентоспособность персонала и методы его оценки.

Формирование алгоритма стратегии повышения конкурентоспособности персонала организации.

Лекция-дискуссия. Для лучшего закрепления теоретического учебного материала на лекции применяется интерактивная форма проведения занятия – дискуссия и дебаты по формированию стратегического подхода к развитию персонала.

Тема 4. Формирование и развитие потенциала персонала

Подходы к формированию потенциала человека.

Процесс развития потенциала персонала в организации.

Факторы развития потенциала работников.

Выявление потребностей в профессиональном развитии.

Технологии развития потенциала персонала: оценка карьерного потенциала работника, саморазвитие, аттестация на 360°.

Технологии социально-профессионального саморазвития.

Тема 5. Развитие персонала как процесс изменений в организации и в работниках

Стратегический план развития организации.

Технологии изменений в организации как предпосылка изменений в работниках.

Этапы процесса развития персонала: определение потребности организации в профессиональном развитии персонала; оценка потенциала сотрудников организации; возможности организации по профессиональному развитию персонала; ожидаемый результат.

Использование технологий целевого управления.

Разработка программ по развитию персонала организации.

Личные планы по развитию сотрудников.

Тема 6. Компетентностно-ориентированный подход к развитию персонала в организации

Система взглядов на определение понятия «Компетенция»

Состав структурных элементов категории «Компетенция».

Компетентностно-ориентированный подход к развитию персонала.

Методы оценки уровня компетентности работника.

Конкурентоспособность персонала как новый метод оценки уровня развития персонала.

Метод оценки компетенций с помощью Ассимент-центра.

Показатели оценки уровня конкурентоспособности персонала.

Внешние и внутренние факторы развития персонала и роста его компетентности

Тема 7. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала

Компьютерное обучение. Его возможности и направления развития.

Дистанционное обучение как новая технология профессиональной подготовки кадров.

Новые формы повышения квалификации: тренинги, ролевые, управленческие игры, кейс-методы.

Центры развития и их роль в переподготовке персонала.

Стажировка и обучение на рабочем месте.