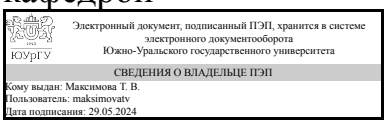
ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей кафедрой



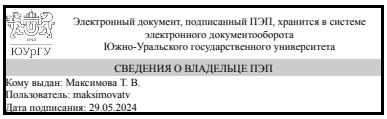
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М0.06 Технологии развития персонала
для направления 38.04.03 Управление персоналом
уровень Магистратура
магистерская программа Управление человеческими ресурсами
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

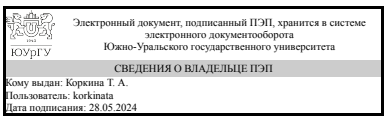
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Зав.кафедрой разработчика, к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы, д.экон.н., проф., профессор



Т. А. Коркина

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цели изучения дисциплины: - формирование у студентов понятий и представлений о возможностях и особенностях построения процесса развития с использованием активных технологий обучения разных категорий персонала организации; - формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков в области диагностики, разработки и использования технологий развития персонала. Задачи дисциплины: - освоить теоретические подходы к обучению и развитию персонала в организациях; - ознакомить магистрантов с концептуальными моделями управления развитием персонала организации; - обучить основным современным технологиям обучения и развития персонала организации; - сформировать у студентов профессиональные навыки в области разработки и всесторонней оценки эффективности использования технологий развития персонала.

Краткое содержание дисциплины

Отличительной особенностью данной дисциплины является междисциплинарный подход к ее изучению. В программе подготовки данная дисциплина занимает важное место, т.к. понимание принципов и закономерностей организации процесса развития сотрудников с использованием методов активного социально-психологического обучения является неотъемлемой частью системы знаний области управления персоналом. Курс раскрывает содержательные и прикладные аспекты технологий развития персонала организации: современные технологии адаптации; технологии управления карьерным и личностным развитием; технологии управления кадровым резервом современной организации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знает: - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности; - способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки Умеет: - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития Имеет практический опыт: - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Знает: - сущность развития персонала, теории и методы управления развитием персонала Умеет: - разрабатывать и реализовывать технологии развития персонала структурного подразделения Имеет практический опыт: -разработки предложений по совершенствованию системы управления развитием персонала
ПК-2 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом	Знает: - основные локальные нормативные документы организации в области управления развитием персонала

организации и работы структурного подразделения	Умеет: - оформлять регламентирующую документацию по управлению развитием персонала Имеет практический опыт: - разработки регламентирующей и нормативно-организационной документации по управлению развитием персонала

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Современные технологии рекрутинга, Экономика труда, Персональный менеджмент и построение карьеры, Семинар по управлению человеческими ресурсами, Практикум по деловому общению, Учебная практика (научно-исследовательская работа) (1 семестр), Учебная практика (научно-исследовательская работа) (2 семестр), Производственная практика (педагогическая) (2 семестр)	Управление кадровой безопасностью, Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом, Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр), Производственная практика (преддипломная) (5 семестр), Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (4 семестр), Производственная практика (профессиональная) (4 семестр)

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Практикум по деловому общению	Знает: - теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации; - различные коммуникативные барьеры и пути их преодоления; - методы проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных и культурных общностей, - правила активного стиля общения и успешной самопрезентации в деловой коммуникации; - правила деловой переписки; - основные документы в области управления персоналом, - способы предупреждения конфликтов и выхода из конфликтных ситуаций; - стили ведения переговоров; - основные методы и приемы воздействия на команду Умеет: - выбирать стиль, средства, приемы общения, приводящие с минимальными затратами к намеченной цели делового общения; - толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их индивидуальные характерологические особенности; - составлять деловое письмо, в том

	числе на на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, - взаимодействовать со структурными подразделениями организации; - создавать бизнес-презентацию как средство донесения информации, - эффективно взаимодействовать в команде; - находить пути преодоления конфликтных ситуаций Имеет практический опыт: - делового общения для академического и профессионального взаимодействия, - применения норм делового общения на практике, - организации подготовки и проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - использования этической критики, аргументированного изложения собственной точки зрения и ведения дискуссии
Современные технологии рекрутинга	Знает: - бизнес-процессы в сфере отбора и оценки персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; - технологии отбора и оценки персонала; - принципы набора, отбора и расстановки персонала Умеет: - ориентироваться в рыночных условиях, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в области отбора и оценки персонала; - применять современные кадровые технологии в рекрутинге и взаимодействовать с кадровыми агентствами Имеет практический опыт: - разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде; - проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации с целью формирования требований к кандидатам на вакантную должность
Экономика труда	Знает: - способы обработки собранной информации для решения профессиональных задач в области экономики труда, - основные приемы эффективного управления собственным временем, - методы исследования экономических и социальных проблем труда; - методы расчета основных показателей по труду Умеет: - систематизировать и интерпретировать полученную информацию для решения профессиональных задач в области экономики труда, - оценивать свои ресурсы и эффективно планировать и контролировать собственное время , - анализировать показатели деятельности, воспроизводства рабочей силы, формирования качества жизни, доходов и заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства Имеет практический опыт: - решения профессиональных задач на основе результатов, полученных в ходе анализа и обработки собранной информации, - разработки

	оптимального использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания, - решения кадровых проблем с учетом экономических и социальных последствий, требований этики, кадрового аудита и политики
Персональный менеджмент и построение карьеры	Знает: - современные тенденции развития личности, технологию поиска и формулирования жизненных целей;- основы построения карьеры- технику планирования своего времени для реализации приоритетов собственной деятельности; - критерии оценки уровня организации своей трудовой деятельности и пути её рационализации; - способы совершенствования деятельности на основе самооценки;- методы диагностики и прогнозирования собственного карьерного роста в сфере профессиональной деятельности; - принципы самоорганизации личного здоровья и правила гигиены умственного труда. Умеет: - структурировать и организовывать рабочее и личное время, формулировать жизненные цели и принимать решения, оценивать эффективность организации управленческого труда; - разрабатывать траекторию своего профессионального и карьерного развития;- реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;- конструировать собственный имидж и позиционировать собственную успешность в профессиональной среде. Имеет практический опыт: - планирования и эффективного использования рабочего времени;- планирования личностного и профессионального развития; - анализа эффективности использования своего времени и определения резервов его оптимизации;- самоорганизации и саморазвития
Семинар по управлению человеческими ресурсами	Знает: - эффективные методы, способы и инструменты управления персоналом- современные подходы к разработке политики управления персоналом организации- современные системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;- современные тенденции в разработке и реализации системы обучения и развития персонала;- особенности разработки и внедрения систем операционного управления персоналом на основе информационных технологий, - современные формы и методы оценки персонала и результатов труда структурного подразделения;- современные методики анализа количественного и качественного состава персонала;- современные методики анализа деятельности по управлению персоналом и оценки ее эффективности Умеет: - производить анализ

	передовых практик системы операционного управления персоналом текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации, - определять сильные и слабые стороны успешных корпоративных практик по организации управления персоналом организации, процесса;- выявлять особенности проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом российских и зарубежных организаций;- проводить аудит результатов работы с персоналом Имеет практический опыт: - анализа успешных корпоративных практик по вопросам разработки и реализации элементов системы операционного управления персоналом; - разработки рекомендаций по совершенствованию систем операционного управления персоналом , - анализа корпоративных практик по управлению персоналом российских и зарубежных организаций и оценки их эффективности
Производственная практика (педагогическая) (2 семестр)	Знает: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - сущность процесса обучения персонала, - информационно-коммуникационные технологии и способы их использования Умеет: - работать с информационными системами и базами данных по персоналу; - анализировать процессы обучения персонала, - собирать необходимую информацию для расширения внешних связей и обмена опытом для академического и профессионального взаимодействия в области управления персоналом Имеет практический опыт: - анализа процессов документооборота, в том числе и по вопросам обучения персонала, - чтения профессиональной и научной литературы, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); - осуществления деловой переписки и поддержки электронных коммуникаций
Учебная практика (научно-исследовательская работа) (1 семестр)	Знает: - методики проведения анализа и систематизации документов и информации; - основные локальные документы по вопросам операционного и стратегического управления персоналом, - технологию проведения критического анализа; - методы стратегического анализа, направленного на изучение актуального состояния управления персоналом в российских и зарубежных организациях, - лексико-грамматический минимум в объеме, необходимом для осуществления письменной и устной коммуникации Умеет: - работать со специализированными информационными системами; - оформлять нормативно-организационную документацию, - формулировать цели и задачи исследования; - обосновывать актуальность, теоретическую и

	практическую значимость исследуемой проблемы, - воспринимать устную речь профессионально-делового характера, в том числе на иностранном(ых) языке(ах) Имеет практический опыт: - подготовки уведомлений, отчетной и статистической информации по персоналу, - систематизации информации по теме исследования в соответствии с системным подходом; - разработки стратегии действия при обосновании темы научной работы, - чтения профессиональной и научной литературы, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)
Учебная практика (научно-исследовательская работа) (2 семестр)	Знает: - методы анализа количественного и качественного состава персонала; - цели и стратегия развития организации, - методологию системного подхода; - проблемные зоны аудита организации, - современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия Умеет: - проводить анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, - выбирать методы критического анализа стратегии и экономических показателей организации; - применять методы и инструменты обработки информации, в том числе статистической, - применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия Имеет практический опыт: - анализа показателей эффективности работы персонала подразделения; - постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом, - анализа проблемных кадровых ситуаций на основе системного подхода, - коммуникаций, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 26,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		3
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
Аудиторные занятия:	16	16
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды	8	8

аудиторных занятий (ПЗ)		
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	117,5	117,5
Самостоятельное изучение учебной литературы	32	32
Подготовка к экзамену	24,5	24.5
Подготовка отчета по заданию	37	37
Написание реферата	24	24
Консультации и промежуточная аттестация	10,5	10,5
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Теоретико-методологические основы развития персонала организации	4	2	2	0
2	Современные технологии развития персонала: содержание и особенности применения	12	6	6	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Технологии управления персоналом. Понятие, виды, типы, уровни технологий. Технологии работы с персоналом по функциональным подсистемам.	2
2	2	Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала. Организационные элементы управления трудовой адаптацией. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией. Инструментарий управления адаптацией.	1
2	2	Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала. Управление профессиональным становлением человека. Формы, принципы и методы обучения. Сопротивление обучению. Особенности функционирования учебных центров в организации. Модели оценки эффективности обучения персонала	1
3	2	Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала. Понятие, структура, требования к кадровому резерву. Формирование состава кадрового резерва. Технологии сопровождения кадрового резерва. Управление талантами.	1
3	2	Деловая карьера. Карьерное консультирование в современной организации. Механизмы управления собственной карьерой.	1
4	2	Технологии оценки уровня развития персонала в современной организации. Технология развивающей аттестации. Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала. Разработка моделей компетенций. Внедрение системы оценки.	1
4	2	Развитие мотивационного потенциала сотрудников организации. Развитие персонала в процессе командной работы. Критерии эффективности функции развития персонала.	1

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Технологии управления персоналом. Анкета "Аудит существующих технологий в области управления развитием персонала". Деловая игра "Формирование целей и задач в подсистеме управления развитием персонала"	2
2	2	Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала. Тест "Ценностные ориентации". Упражнение "Разработка программы введения в должность". Упражнение "Разработка программы адаптивного тренинга Добро пожаловать". Тест "Оценка уровня социально-психологической адаптации работника предприятия". Тест "Оценка проявлений дезадаптации".	1
2	2	Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала. Корпоративные университеты. Дискуссия о достоинствах и недостатках различных форм организации обучения: e-learning, m-learning, вебинары, мастермайнд, геймификация, менторинг, баддинг, шедоуинг, секондмент, фасилитация, коучинг, виртуальная реальность	1
3	2	Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала. Сравнительный анализ управления талантами и работы с кадровым резервом.	1
3	2	Деловая карьера как технология профессионального развития. Упражнение "Разработка карьерограммы". Видео-кейс "Управление карьерой"	1
4	2	Технологии оценки уровня развития персонала в современной организации. Анализ кейсов и практик реализации технологий развития персонала	1
4	2	Модели и профили компетенций. Упражнение "Программа развивающей аттестации"	1

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Самостоятельное изучение учебной литературы	УММ в электронном виде: №№ 1-8; ДПЛ: №№ 1-4	3	32
Подготовка к экзамену	ОПЛ: №№ 1; УММ в электронном виде: №№ 1-8	3	24,5
Подготовка отчета по заданию	УММ в электронном виде: №№ 1-8; ДПЛ: №№ 1-4	3	37
Написание реферата	УММ в электронном виде: №№ 1-8; ДПЛ: №№ 1-4; журналы: №№1;2	3	24

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	3	Текущий контроль	Практическое задание 1	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
2	3	Текущий контроль	Практическое задание 2	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
3	3	Текущий контроль	Реферат	1	20	При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценивания: • Новизна текста: новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта	экзамен

						известной проблемы – 1 балл; продемонстрировано умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал – 1 балл; прослеживается авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений – 1 балл; Отсутствует новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы – 0 баллов; не прослеживается авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Степень раскрытия сущности вопроса: обоснована актуальность темы исследования – 1 балл; содержание текста соответствует теме реферата – 1 балл; продемонстрирована полнота и глубина знаний по теме – 1 балл; информация обобщена, сделаны выводы, сопоставлены различные точки зрения по теме реферата – 1 балл; содержание текста не соответствует теме реферата – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Обоснованность выбора источников: использованы наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.) – 1 балл; библиографический список не менее трех источников – 1 балл; не использованы наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.) – 0 баллов. Максимум – 3 балла. • Соблюдение требований к оформлению: правильно оформлены ссылки на используемую литературу – 1 балл; грамотность и культура изложения (отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей) – 1 балл; владение терминологией – 1балл; соблюдение требований к объѐму реферата – 1 балл; не оформлены ссылки на используемую литературу – 0 баллов; наличие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Сроки выполнения задания: задание сдано в срок (до начала промежуточной аттестации) – 2 балла; задание сдано не в срок (после промежуточной аттестации) – 1 балл; задание не сдано – 0 баллов.	

						Максимум – 2 балла. Максимальное количество баллов – 20. Весовой коэффициент мероприятия – 1. Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %.	
4	3	Текущий контроль	Практическое задание 3	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
5	3	Текущий контроль	Практическое задание 4	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
6	3	Текущий контроль	Практическое задание 5	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.	экзамен

						Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
7	3	Текущий контроль	Практическое задание 6	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
8	3	Текущий контроль	Практическое задание 7	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен

9	3	Текущий контроль	Практическое задание 8	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
10	3	Проме-жуточная аттестация	Экзамен	-	40	На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задание. Дополнительные баллы начисляются по результатам тестирования и выполнения задания: 1. Тестирование: Количество вопросов теста - 35. Правильный ответ - 1 балл. Не правильный ответ - 0 баллов. Максимум – 35 баллов. 2. Задание. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. В результате складывается совокупный рейтинг студента по дисциплине. Оценка «отлично» выставляется, если	экзамен

						рейтинг обучающегося по сумме баллов составляет 85–100 %; оценка «хорошо» при рейтинге обучающегося по сумме баллов составляет 75–84 %; оценка «удовлетворительно» при рейтинге обучающегося по сумме баллов составляет 60–74 %; оценка «неудовлетворительно» при рейтинге обучающегося по сумме баллов составляет 0–59 %	

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задания. Тестирование осуществляется в системе Электронный ЮУрГУ. Итоговый тест содержит 35 тестовых вопросов. Время тестирования - 40 минут. Задание (в соответствии с выбранным вариантом). Время на выполнение задания - 40 минут. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который в виде оценки проставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85…100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося дисциплине 75…84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60…74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0…59 %.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
УК-6	Знает: - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности; - способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки		+	+	+	+			+	+	+
УК-6	Умеет: - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития		+		+	+			+	+	+
УК-6	Имеет практический опыт: - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки		+		+	+			+	+	+
ПК-1	Знает: - сущность развития персонала, теории и методы управления развитием персонала	+		+	+		+	+	+		+
ПК-1	Умеет: - разрабатывать и реализовывать технологии развития персонала структурного подразделения	+			+		+	+	+		+
ПК-1	Имеет практический опыт: -разработки предложений по совершенствованию системы управления развитием персонала	+			+		+	+	+		+
ПК-2	Знает: - основные локальные нормативные документы организации в области управления развитием персонала		+	+		+	+	+	+		+
ПК-2	Умеет: - оформлять регламентирующую документацию по		+			+	+	+	+		+

	управлению развитием персонала										
ПК-2	Имеет практический опыт: - разработки регламентирующей и нормативно-организационной документации по управлению развитием персонала		+			+	+	+	+		+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Управление персоналом организации : учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" / А. Я. Кибанов и др.; Гос. ун-т упр.. - 4-е изд., доп. и перераб.. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 695, [1] с. : ил.

б) дополнительная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Текст] учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М.: Юрайт, 2014. - 513 с. ил.
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах [Текст] учебник для вузов по специальности "Экономика труда" и экон. специальностям Ю. Г. Одегов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2008. - 942 с.
3. Управление персоналом организации Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 636, [1] с.
4. Даринская, В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассессмент-центр" [Текст] В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин. - СПб.: Речь, 2008. - 222 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Справочник кадровика журн. рук. кадровой службы Междунар. центр финансово-эконом. развития (МЦФЭР) журнал. - М., 2001-
2. Справочник по управлению персоналом журн. рос. HR-практики Междунар. центр финансово-экон. развития (МЦФЭР) журнал. - М., 2005-2016

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Технологии развития персонала: Методические указания / составитель Н.П. Цырикова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 38 с

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Технологии развития персонала: Методические указания / составитель Н.П. Цырикова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 38 с

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Бурмистрова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикорпоративная программа подготовки ключевых специалистов : учебное пособие для вузов / Н. О. Бурмистрова. — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 104 с. — ISBN 978-5-8114-8992-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/186082 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. — Уфа : БашГУ, 2020. — 372 с. — ISBN 978-5-7477-5203-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/179933 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов : учебник / Е. К. Завьялова, М. О. Латуха. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — ISBN 978-5-288-05737-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/105362 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/135533 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенихин, В. В. Кадровый вопрос: обучение и повышение квалификации персонала / В. В. Семенихин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2016. — 344 с. — ISBN 978-5-4230-0513-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/91802 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037
7	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489373
8	Основная	Образовательная	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество,

	литература	платформа Юрайт	коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513452

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Самостоятельная работа студента	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Лекции	451 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Зачет	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Экзамен	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран