

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 31 » _____ 2020г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»
Уровень высшего образования бакалавриат
Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
7	2/72	18	18	-	36	Зачет
Итого	2/72	18	18	-	36	Зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Технологии развития персонала предприятия» является формирование системы знаний о понятиях, закономерностях, современных методах и технологиях обеспечения хорошо подготовленным персоналом, а также роли обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации.

Задачами дисциплины «Технологии развития персонала предприятия» являются:

- изучение основного содержания понятий, принципов и подходов обучения и развития персонала;
- ознакомление с тенденциями развития организации системы профобучения, а также определение ее важности и значимости для успешного развития и функционирования организации в целом;
- формирование ясного представления о механизмах и технологиях развития персонала;
- получение комплексных знаний о методах развития трудовых ресурсов и оценки кадрового потенциала;
- выработка навыков практического применения полученных знаний технологий развития и обучения персонала, в том числе, при планировании карьеры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Технологии развития персонала предприятия» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета.

Пререквизиты дисциплины: «Менеджмент». Дисциплина является базой для изучения дисциплин «Теория и методы принятия управленческих решений», «Организационное поведение» и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-3	<i>Полное</i>	Знать: 31 (ПК-3) основы стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации 32 (ПК-3) основы стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
		Уметь: У 1 (ПК-3) проводить стратегический анализ У 2 (ПК-3) разрабатывать и осуществлять стратегии организации У 3 (ПК-3) разрабатывать и осуществлять стратегии организации, направленные на обеспечение конкурентоспособности
		Владеть: В 1 (ПК-3) стратегическим анализом В 2 (ПК-3) навыком разработки и осуществления стратегии организации; стратегического анализа В 3 (ПК-3) навыком разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности

ПК-4	Частичное	<p>Знать:</p> <p>31 (ПК-4) функции и роль инфраструктуры современных финансовых рынков и институтов</p> <p>32 (ПК-4) понятия, сущность, функции и основные виды ЦБ</p> <p>33 (ПК-4) понятия, сущность, функции и основные виды производных финансовых инструментов</p> <p>34 (ПК-4) нормативные документы, регламентирующие деятельность финансовых рынков и институтов и операции с ЦБ и производными финансовыми инструментами</p> <p>35 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>36 (ПК-4) состав, структуру, принципы формирования основных форм финансовой отчетности предприятия, как базу для диагностики неплатежеспособности предприятия</p> <p>37 (ПК-4) каковы особенности определения цены всех источников финансирования, используемых предприятием</p> <p>38 (ПК-4) основные принципы определения оптимальной структуры капитала</p> <p>39 (ПК-4) виды и функции бирж; органы управления и структуру биржи</p> <p>3 10 (ПК-4) порядок заключения сделок на бирже; законодательные основы функционирования фондовых бирж; классификацию ЦБ</p> <p>3 11 (ПК-4) порядок эмиссии и обращения ЦБ; специфику ценообразования на РЦБ</p> <p>3 12 (ПК-4) основные методы оценки ЦБ</p> <p>3 13 (ПК-4) подходы к оценке эффективности сформированных портфелей ЦБ исходя из уровня риска и ожидаемой доходности</p> <p>3 14 (ПК-4) методику анализа финансовой отчетности</p> <p>3 15 (ПК-4) алгоритм проведения финансового анализа</p> <p>3 15 (ПК-4) систему информационного обеспечения финансового анализа, включая нормативно-правовую базу</p> <p>3 16 (ПК-4) показатели финансового анализа</p> <p>3 17 (ПК-4) какие источники финансирования, в т.ч. и заемного, доступны предприятию</p> <p>3 18 (ПК-4) базовые принципы выбора политики управления оборотными активами</p> <p>3 19 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента</p> <p>3 20 (ПК-4) знать особенности принятия управленческих решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>3 21 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента</p> <p>3 22 (ПК-4) знать особенности принятия управленческих решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>3 23 (ПК-4) основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p>
------	-----------	---

		<p>Уметь:</p> <p>У 1 (ПК-4) собирать, обрабатывать и анализировать различные характеристики ЦБ и финансовых производных инструментов для принятия управленческих решений в рамках финансового менеджмента; выполнять аналитические расчеты, связанные с финансовыми инструментами</p> <p>У 2 (ПК-4) использовать основные методы финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>У 3 (ПК-4) оценивать риск банкротства предприятия</p> <p>У 4 (ПК-4) определять цены всех источников финансирования предприятия</p> <p>У 5 (ПК-4) принимать решения о выборе источников дополнительного финансирования и внесении изменений в дивидендную политику фирмы для достижения цели долгосрочного финансового планирования</p> <p>У 6 (ПК-4) анализировать процессы, происходящие на РЦБ</p> <p>У 7 (ПК-4) оценивать перспективность ЦБ для инвестирования финансовых средств</p> <p>У 8 (ПК-4) оценивать результаты сделки и определять ее эффективность</p> <p>У 9 (ПК-4) оценивать риски, с которыми сопряжены биржевые сделки</p> <p>У 10 (ПК-4) на основе методики финансового анализа проводить расчет показателей, характеризующих платежеспособность и финансовую устойчивость хозяйствующих субъектов</p> <p>У 11 (ПК-4) проводить расчет показателей деловой активности и рентабельности</p> <p>У 12 (ПК-4) использовать данные отчета о финансовых результатах и баланса предприятия для принятия инвестиционных и финансовых решений</p> <p>У 13 (ПК-4) осуществлять сравнительный анализ результатов работы предприятия со среднеотраслевыми показателями в рамках модели Дюпона</p> <p>У 14 (ПК-4) применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>У 15 (ПК-4) применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p> <p>У 16 (ПК-4) использовать основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p>
--	--	--

		<p>Владеть: В 1 (ПК-4) навыком системного представления о структуре, сущности, функциях и тенденциях развития российских и международных финансовых рынков В 2 (ПК-4) навыком сбора, обработки и анализа экономических данных, характеризующих состояние финансовых рынков для принятия управленческих решений в работе финансового менеджмента В 3 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации В 4 (ПК-4) навыком использования анти-кризисных инструментов финансового менеджмента, таких как возвратный лизинг В 5 (ПК-4) навыком оценки риска и доходности вложений в финансовые активы и портфеля, составленного из них В 6 (ПК-4) навыком оценки последствий операционного и финансового риска для принятия решений по структуре капитала В 7 (ПК-4) навыком анализа проблем, связанных с формированием фондового портфеля, оценкой финансовых рисков, их страхованием; определения доходности ЦБ, оценки эффективности управленческих решений о размещении средств на фондовом рынке в будущей профессиональной сфере деятельности В 8 (ПК-4) навыком анализа деятельности хозяйствующих субъектов на основе расчета финансовых показателей В 9 (ПК-4) навыком краткосрочного финансового планирования В 10 (ПК-4) навыком расчета максимально возможной скидки и продолжительности отсрочки платежа, как инструментов кредитной политики В 11 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для оценки активов В 12 (ПК-4) навыком решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации В 13 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации В 14 (ПК-4) навыком применения основных методов финансового менеджмента для оценки активов В 15 (ПК-4) принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в т.ч., при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p>
ПК-6	<i>Полное</i>	<p>Знать: 3 1 (ПК-6) основы управления проектами</p> <p>Уметь: У 1 (ПК-6) управлять проектом</p> <p>Владеть: В 1 (ПК-6) навыками участия в управлении проектом</p>
ПК-7	<i>Частичное</i>	<p>Знать: 3 1 (ПК-7) базовые условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов 3 2 (ПК-7) основы бизнес-планирования 3 3 (ПК-7) методики контроля и реализации бизнес-планов 3 4 (ПК-7) базовые условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов 3 5 (ПК-7) методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ 3 6 (ПК-7) основы бизнес-планирования 3 7 (ПК-7) методики контроля и реализации бизнес-планов 3 8 (ПК-7) базовые условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов</p> <p>Уметь: У 1 (ПК-7) поэтапно контролировать реализацию условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов У 2 (ПК-7) поэтапно контролировать реализацию бизнес-планов и условий заключаемых соглашений,</p>

		<p>договоров и контрактов У 3 (ПК-7) координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ</p> <p>Владеть: В1 (ПК-7) навыками поэтапного контроля реализации условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов В2 (ПК-7) навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов В3 (ПК-7) навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов</p>
ПК-8	<i>Частичное</i>	<p>Знать: З 1 (ПК-8) базовые правила документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений</p> <p>Уметь: У 1 (ПК-8) документально оформлять решения в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений</p> <p>Владеть: В 1 (ПК-8) навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений</p>

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства	7	1-2	2	2		5	2/50	
2	Развитие управленческого персонала как элемент развития организации	7	3-6	4	4		5	4/50	Рейтинг-контроль №1
3	Профорентация и трудовая адаптация персонала	7	7-8	2	2		5	2/50	
4	Управление деловой карьерой персонала	7	9-10	2	2		5	2/50	
5	Психологическое обеспечение управления карьерой	7	11-13	2	2		5	2/50	Рейтинг-контроль №2
6	Программа оценки карьерных компетенций	7	14-15	2	2		5	2/50	
7	Развитие карьеры сотрудников компании	7	16-18	4	4		6	4/50	Рейтинг-контроль №3
Всего за 7 семестр				18	18		36	18/50	Зачет
Наличие КП/КР									
Всего				18	18		36	18/50	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Раздел 1. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства

Роль человеческого фактора в инновационных процессах. Личностные характеристики делового человека. Понятие современных инновационных процессов. «Человеческий фактор» и его составляющие.

Раздел 2. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации

Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации. Жизненный цикл организации и динамика персонала. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта. Мотивации должностного роста. Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач карьерного роста. Личностный регресс в профессиональной деятельности. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Раздел 3. Профориентация и трудовая адаптация персонала

Понятие, цели и формы профессиональной ориентации. Основные элементы управления трудовой адаптацией. Современные организационные элементы управления трудовой адаптацией. Механизмы управления адаптацией. Система непрерывного обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Раздел 4. Управление деловой карьерой персонала

Карьера в системе государственного и муниципального управления. Влияние управленческих и рабочих групп на карьере менеджера. Карьера в бизнес-организациях. Карьера на промышленном предприятии. Понятие кадрового резерва. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.

Раздел 5. Психологическое обеспечение управления карьерой

Основные решения, принимаемые для построения карьеры. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице - самореклама; подавление конкурентов, налаживание личных связей, заимствование лучшего у конкурентов, накопление доказательств своих способностей: званий, публикаций; совершенствование личных интеллектуальных технологий, приобретение знаний, опыта; приобретение универсальных навыков: изучение иностранных языков; освоение работы на компьютере; стимулирование психики; обеспечение условий для работы; накопление ресурсов, которые можно истратить для обеспечения очередного рывка; забота о внешности и манерах. Тренинги «Управление карьерой». Информационно-диагностический блок. Презентационный блок. Интегрирующий блок.

Раздел 6. Программа оценки карьерных компетенций

Условия проведения программы. Технология оценки. Составление профиля требуемых компетенций. Подбор поведенческих индикаторов. Формирование комплекса диагностических инструментов. Подготовка Экспертов. Проведение оценочной технологии. Составление документов по результатам оценки. Персональная обратная связь для участников оценки. Итоги программы, эффекты, результаты.

Раздел 7. Развитие карьеры сотрудников компании

Социально-экономические и психологические эффекты от проведения программы. Базисные положения формирования управленческих групп. Проведение дистанционного ассессмента. Типы проблемных сотрудников, выявленных в процессе реализации программы. Практические рекомендации по управлению карьерой менеджеров.

Содержание практических занятий по дисциплине

Раздел 1. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства

Оценка личностных характеристик человека.

Анализ «Человеческого фактора» и его составляющих.

Раздел 2. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации

Построение жизненного цикл организации и анализ динамики персонала.

Мотивации должностного роста.

Диагностика и развитие карьерной одаренности.

Раздел 3. Профориентация и трудовая адаптация персонала

Определение основных элементов управления трудовой адаптацией.
Современные организационные элементы управления трудовой адаптацией.
Построение системы непрерывного обучения персонала.

Раздел 4. Управление деловой карьерой персонала

Влияние управленческих и рабочих групп на карьеру менеджера.

Карьера в бизнес-организациях.

Карьера на промышленном предприятии.

Понятие кадрового резерва.

Раздел 5. Психологическое обеспечение управления карьерой

Тренинги «Управление карьерой».

Информационно-диагностический блок.

Презентационный блок.

Интегрирующий блок.

Раздел 6. Программа оценки карьерных компетенций

Составление профиля требуемых компетенций.

Подбор поведенческих индикаторов.

Раздел 7. Развитие карьеры сотрудников компании

Проведение дистанционного ассессмента.

Типы проблемных сотрудников, выявленных в процессе реализации программы.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Технологии развития персонала предприятия» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивная лекция (тема №1-7);
- Групповая дискуссия (тема №2,4);
- Ролевые игры (тема №1,5);
- Анализ ситуаций (тема №3,7,5);
- Применение имитационных моделей (тема №3,6);
- Разбор конкретных ситуаций (тема №7).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг контроль № 1

1 Тест. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

Тест 3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;

д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5 Тест. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

Рейтинг контроль № 2

1. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

2. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

3. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

4. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

5. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

Рейтинг контроль № 3

41. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

2. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:
- а) власть, основанная на принуждении;
 - б) власть, основанная на вознаграждении;
 - в) экспертная власть;
 - г) эталонная власть;
 - д) законная власть.
3. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:
- а) власть, основанная на принуждении;
 - б) власть, основанная на вознаграждении;
 - в) экспертная власть;
 - г) эталонная власть;
 - д) законная власть.
4. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:
- а) аттестация;
 - б) дискриминация;
 - в) авторизация;
 - г) должностная инструкция;
 - д) апробация.
5. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.
- а) автократичный руководитель;
 - б) демократичный руководитель;
 - в) либеральный руководитель;
 - г) консультативный руководитель;
 - д) инструментальный руководитель.

Вопросы к зачету по дисциплине «Технологии развития персонала предприятия»

1. Управление персоналом в контексте стратегии бизнеса организации.
2. Новые технологии в управлении развитием персонала организации.
3. Современная структура кадровой службы предприятия.
4. Связь управления человеческими ресурсами и стратегическим управлением организации.
5. Управление персоналом в контексте стратегии бизнеса организации.
6. Стратегия кадровой политики и планирование человеческих ресурсов организации.
7. Набор кадров: вакансии (создание и анализ)
8. Отбор, подбор и найм персонала
9. Технологии поиска кандидатов на вакантные места
10. Подбор и адаптация персонала. Принципы подбора.
11. Конкурсные технологии привлечения персонала .
12. Личностная и профессиональная диагностика персонала. Аттестация и оценка персонала.
13. Технологии адаптации персонала. Адаптационные механизмы.
14. Современные методы диагностики кадрового состава и кадрового аудита.
15. Методики оценки профессиональных, деловых и коммуникативных характеристик работников.
16. Планирование профессионального и карьерного роста работников .
17. Новые технологии работы с кадровым резервом.
18. Барьеры успешного продвижения карьеры.
19. Карьера: психологическая сущность и практическое значение.
20. Методы исследования карьеры в организации.
21. Методы управления карьерой.
22. Образ карьеры и его значение.
23. Опыт западных стран в использовании карьерного процесса.
24. Опыт планирования карьеры на западе.
25. Основные категории управления карьерой.
26. Основные подходы к пониманию карьерных процессов.
27. Психологические и социальные факторы формирования образа карьеры.

28. Психологическое обеспечение карьерного процесса в стране и организации, учреждении.
29. Развитие карьеры и служебно-профессиональное продвижение.
30. Технология планирования карьеры.
31. Трудовая карьера и трудовой путь.
32. Управление карьерой: сущность и принципы.
33. Функции образа карьеры.

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержит также периодически издания и сетевые ресурсы. По результатам освоения студентам предлагается подготовить доклады по следующим темам:

- Технологии управления развитием персонала в трудах зарубежных исследователей.
- Инновационные процессы в современном производстве.
- Карьера с позиций процессного подхода.
- Проектирование тренинга управления персоналом.
- Подготовка и проведение тренинга управления карьерой
- Психологическое содержание и методы диагностики мотивации к карьере.
- Значение и диагностика профессиональной компетентности в карьере.
- Значение и диагностика способности к менеджменту в карьере.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература*			
1. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. — 256 с.	2020		https://znanium.com/catalog/product/937514
2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2.	2017		https://znanium.com/catalog/product/1028615
3. Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5	2019		https://znanium.com/catalog/product/1027420
Дополнительная литература			
1. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 400 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003112-5.	2019		https://znanium.com/catalog/product/989389

2. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 365 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-001973-4.	2020		https://znanium.com/catalog/product/1062401
---	------	--	---

7.2 Периодические издания

«Кадровые решения»,
«Справочник кадровика»,
«Нормативные акты для кадровика»,
«Справочник по управлению персоналом»,
«Трудовое право»,
«Управление персоналом»,
«Бюллетень Минтруда»,
«Служба кадров»,
«Кадровик»,
«Кадры предприятия»,
«Социальная защита»,
«Кадровое дело»,
«Трудовые отношения»,
«Консультант службы кадров»,
«Кадровая служба и управление персоналом предприятия»,
«Экономика и учет труда»,
«Персонал-микс»,
«Кадровая служба предприятия»,
«Человек и труд».

7.3 Интернет-ресурсы


1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)

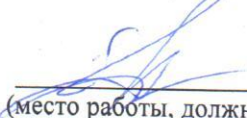
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мультимедиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:


- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил доц. каф. МНиМР, к.э.н., доц. Ерлыгина Е.Г. 
(ФИО, подпись)

Рецензент:
Директор ООО «Амест», Щелконогов Д.В. 
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от « 31 » 08 2010 года

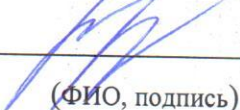
Заведующий кафедрой д.э.н., доц. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления

38.03.02 «Менеджмент»

Протокол № 1 от « 31 » 08 2010 года

Председатель комиссии:

Заведующий кафедрой д.э.н., доц. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, подпись)