

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.Б.11 «Технологии управления обучением и развитием персонала»

наименование дисциплин (модуля)/практики

Автор:

И.В. Шиндряева

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.03 "УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ"

Квалификация (степень) выпускника:

магистр

Форма обучения:

Очная, заочная

Цель освоения дисциплины:

Цель освоения дисциплины Б1.Б.11 «Технологии управления обучением и развитием персонала» изучение основ профессионального развития персонала, процессов обучения, видов, форм и методов обучения персонала и его оценки, овладение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, освоение основ оценки качества обучения персонала.

План курса:

Тема 1 Сущность понятия аутсорсинг. Возникновение и эволюция аутсорсинга в практике мирового бизнеса.

Тема 2 Основные характеристики форм и видов аутсорсинга. Сферы применения аутсорсинга

Тема 3 Анализ процесса аутсорсинга. Развитие современного рынка аутсорсинговых услуг в России и за рубежом

Тема 4 Аутстаффинг: сущность, исторические предпосылки, специфика, формы организации, преимущества и риски

Тема 5 Правовая оценка аутсорсинга и аустаффинга Содержание и структура аутсорсинг-контракта – основного организационно-правового инструмента регламентации аутсорсинговой деятельности

Тема 6 Затраты на аутсорсинг (аутстаффинг). Условия и факторы формирования аутсорсинга управления персоналом

Тема 7 Лизинг персонала.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

1.1. Дисциплина Б1.Б.11 «Технологии управления обучением и развитием персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС-1	Способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития	ОПК ОС-1.1.3.1	Способность определять роль и место развития персонала в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими целями организации

ПК ОС-37	Способность разрабатывать кадровые технологии (адаптация персонала, испытание, аттестация, квалификационный экзамен, кадровый резерв и т.д.) в организации и организовывать их выполнение на практике	ПК ОС-37.1.3.1	Способность разрабатывать процессы и применять современные технологии обучения и продвижения различных категорий персонала
ПК ОС-40	Способность применять коммуникативный подход к формированию и реализации информационной политики организаций, связанной с управлением персоналом и направленной на развитие персонала в организации	ПК ОС-40.2.1	Способность определять методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	УК ОС-4.1.3.2	Способность применять навыки наставничества, способностью вдохновлять других на развитие
ПК-5	Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	ПК-5.3.3	Способность применять методы разработки и реализации стратегий развития персонала
ПК-7	Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7.3.2	Способность анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, для выявления направлений развития персонал

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
«Деятельность по развитию персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ОПК ОС-1.1.3.1	Определяет сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления развитием персонала;
		Определяет бизнес-процессы в сфере управления развитием персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
		Формулирует роли, функции и задачи менеджера по развитию персонала в современной организации
«Деятельность по развитию персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК ОС-37.1.3.1	Знает основные направления работы системы развития кадрового потенциала организации
		Проектирует технологию оценки карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва
		Проектирует технологию адаптации, сопровождения карьеры сотрудников
«Деятельность по развитию персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК ОС-40.2.1	Владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом
		Владеет навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
«Деятельность по развитию персонала» Профессионального	УК ОС-4.1.3.2	Владеет методами развития компетенций работника
		Владеет основами оценки качества обучения персонала, и

стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)		умение применять на практике методы оценки обучения персонала Демонстрирует знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике
«Деятельность по развитию персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-5.3.3	Владеет методами планирования деятельности по управлению развитием персонала Владеет методами организационного проектирования в сфере управления развитием персонала Владеет методами анализа экономической, организационной и социальной эффективности в области управления развитием персонала.
«Деятельность по развитию персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-7.3.2	Осуществляет сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; Применяет совокупность методов обучения, развития персонала организации Планирует и реализовывает программы обучения персонала, проводить оценку их эффективности

В ходе реализации дисциплины Б1.Б.11 «Технологии управления обучением и развитием персонала» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства	Устный опрос
Тема 2	Развитие управленческого персонала как элемент развития организации	Устный опрос
Тема 3	Трудовая адаптация персонала	Устный опрос
Тема 4	Управление деловой карьерой персонала	Устный опрос
Тема 5	Управление профессиональным развитием персонала	Устный опрос
Тема 6	Определение потребностей в обучении и развитии персонала	Устный опрос
Тема 7	Управление сопротивлением персонала организационным изменениям и развитию	Устный опрос

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета по перечню примерных вопросов.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при выполнении заданий в течение семестра.

Основная литература

1. Майкл Армстронг, Анжела Бэрн Управление результативностью [Электронный ресурс]: система оценки результатов в действии/ Майкл Армстронг, Анжела Бэрн.— М.— 248 с. Альпина Паблишер 2014 1 Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22842>.
2. Какаева Е.А. Инновационный бизнес [Электронный ресурс]: стратегическое управление развитием. Учебное пособие. Дело 2015 1 Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50992.html>.
3. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник Дашков и К 2017 1 Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62441.html>.
4. О.С. Белокрылова [и др.] Европейская практика управления развитием инновационных предприятий: методы, технологии, кейсы [Электронный ресурс]: учебное пособие. Южный федеральный ун-т 2013 1 Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46952.html>.

Дополнительная литература

1. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник. Палеотип 2014
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учеб. пособие.— М.— 439 с. ЮНИТИ-ДАНА 2012
3. Царегородцев Ю. Н., Ефремова Ю. Е., Башина О. Э. Развитие человеческого потенциала организаций : учеб. пособие.— М.— 212 с. Изд-во МГУ 2012
4. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации : учеб. пособие.— М.— 236 с. МГУ им. М.В. Ломоносова 2011