

## 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<br>(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 |
|--------------------|--|---------------------------------------|
| <b>Очная форма</b> |  |                                       |
| 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