

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«Развитие персонала»

Дисциплина «Развитие персонала» является частью программы бакалавриата «Менеджмент (общий профиль , СУОС)» по направлению «38.03.02 Менеджмент».

Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления обучением и развитием персонала. Задачи: • изучение научных и практических подходов к развитию персонала современной организации; • формирование умения выявлять и анализировать проблемы развития персонала и разрабатывать эффективные способы их решения; • формирование навыков разработки программ обучения и развития персонала в конкретной организации..

Изучаемые объекты дисциплины

• Система обучения и развития персонала в организации; • Процессы, технологии, методы и инструменты обучения и развития персонала. • Управление преемственностью в компании..

Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		6	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	80	80	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	32	32	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	44	44	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	136	136	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен	36	36	
Дифференцированный зачет			
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)	18	18	
Общая трудоемкость дисциплины	252	252	

Краткое содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
6-й семестр				
Основы развития персонала	6	0	10	54
<p>Введение. Предмет, задачи и содержание дисциплины. Актуальные вопросы и проблемы развития персонала в российских и зарубежных компаниях. Профессиональные стандарты РФ и Национальная рамка квалификаций РФ.</p> <p>Тема 1. Научные основы развития персонала. Понятие и сущность развития персонала, влияние на операционную деятельность и достижение стратегических целей организации. Концепции развития персонала. Концепция управления талантами.</p> <p>Тема 2. Компетентностный подход в управлении развитием персонала. Профессиональное развитие и жизненный цикл компетентности работника. Понятие, типы и модели компетенций. Корпоративная модель компетенций как основа профессионального и личностного роста сотрудников.</p> <p>Тема 3. Система развития персонала. Элементы системы развития персонала: стратегии, политики и процессы (обучение, управление преемственностью, управление карьерой). Ключевые показатели эффективности обучения и развития персонала.</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Процессы и технологии обучения и развития персонала	26	0	34	82
<p>Тема 4. Обучение персонала. Цели и направления обучения персонала. Современные методы обучения: обучение действием, проблемно-ориентированное обучение, e-learning, blended-learning. Системы управления обучением в компании на основе информационно-коммуникационных технологий. Организация обучения в компании. Индивидуальный план развития и разработка программ обучения персонала. Оценка эффективности обучения по модели Д. Киркпатрика.</p> <p>Тема 5. Наставничество в организации. Роль наставничества в обучении и развитии сотрудников. Современные модели наставничества. Компетенции, отбор, подготовка и оценка эффективности наставников.</p> <p>Тема 6. Карьера работника. Понятие и модели карьеры работника. Жизненный цикл карьеры. Карьерное пространство и динамика карьеры. Карьерные кризисы, «потолок» карьеры, дауншифтинг. Управление профессиональной карьерой на индивидуальном и организационном уровне.</p> <p>Тема 7. Управление преемственностью в организации. Понятие и современные подходы к управлению преемственностью в компании. Понятие и виды управленческого резерва. Методы и инструменты оценки кандидатов в управленческий резерв. Организация работы с управленческим резервом. Оценка эффективности управления преемственностью.</p>				
ИТОГО по 6-му семестру	32	0	44	136
ИТОГО по дисциплине	32	0	44	136