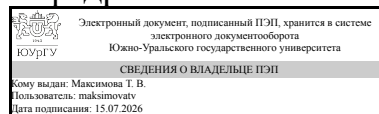


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



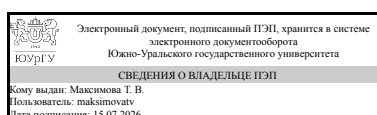
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П0.06 Технологии обучения и развития персонала
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Современные технологии управления персоналом
форма обучения очно-заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

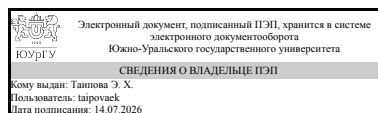
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

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



Т. В. Максимова

Разработчик программы,
к.экон.н., доц., доцент



Э. Х. Таипова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов знаний о современных обучающих технологиях, построении системы развития персонала, а также освоение современных технологий, методов и инструментов развития и саморазвития, овладение способностью применять их в практической деятельности организации.

Задачи: - дать представление об основах системы обучения и развития персонала в организации и взаимосвязи развития персонала со стратегическими целями организации; - обеспечить понимание принципов разработки системы обучения и развития персонала в организации и управления ею; - сформировать четкое понимание структуры и специфики управления развитием персонала, видов, форм и методов обучения; - научить работать с документами, регламентирующими обучение и развитие персонала в организации; - привить умение выявлять потребность в развитии персонала и организовывать соответствующие мероприятия; - уяснить формирование профессиональных компетенций, таких как умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала, а также владение современными образовательными технологиями для решения практических задач в области управления персоналом.

Краткое содержание дисциплины

Дисциплина «Технологии управления развитием персонала» является ключевым элементом профессионального цикла подготовки специалистов в области управления персоналом. Выделение развития персонала как особой функции управления кадрами представляет собой устойчивую тенденцию в отечественной управленческой практике, так как эта функция является более высокой стадией работы с людьми по сравнению с традиционной кадровой политикой. Основными причинами возрастания роли развития управленческого персонала называются увеличение роли человека в организации, усложнение менеджмента, рост конкуренции и необходимость снижения издержек за счет повышения инновационной способности и творчества сотрудников.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-7 Способен к организации обучения персонала	Знает: - методологию и современные технологии обучения; - порядок разработки учебных планов и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров Умеет: - разрабатывать учебные планы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; - производить оценку эффективности системы и программ обучения персонала организации Имеет практический опыт: - разработки методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала
ПК-9 Способен к администрированию процессов	Знает: - технологии, методы и методики

и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировки персонала	проведения анализа и систематизации документов и информации по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Умеет: - анализировать правила, процедуры и порядки проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала Имеет практический опыт: - подготовки предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала
---	---

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Инновации в управлении персоналом	Производственная практика (преддипломная) (9 семестр)

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

Дисциплина	Требования
Инновации в управлении персоналом	Знает: - принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе;- современные тенденции разработки инновационных технологий по управлению адаптацией и стажировкой;- основы разработки и внедрения инноваций в сфере управления персоналом, способностью , - порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Умеет: - использовать передовые технологии адаптации и стажировки- вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области адаптации и стажировкипри управлении персоналом, - работать с информационными системами и базами данных по вопросам обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, ведения учета кандидатов на вакантные должности Имеет практический опыт: - разработки программы кадровых нововведений по управлению адаптацией и стажировками персонала, -анализа процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 74,75 ч.
контактной работы с применением дистанционных образовательных технологий

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		6	7
Общая трудоёмкость дисциплины	144	72	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	64	32	32
Лекции (Л)	32	16	16
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	69,25	35,75	33,5
Подготовка к экзамену	4,5	0	4,5
Подготовка к практическим занятиям (самостоятельное изучение учебной литературы и подготовка отчета по заданию)	32	16	16
Подготовка к зачету	4,75	4,75	0
Написание реферата	28	15	13
Консультации и промежуточная аттестация	10,75	4,25	6,5
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	экзамен

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Обучение и развитие персонала	64	32	32	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	1. Обучение и развитие персонала в системе управления персоналом Основные понятия и концепции развития. Образование. Непрерывное образование. Профессиональное образование. Методология управления развитием персонала. Закономерности, принципы и методы управления развитием персонала. Методы построения системы управления развитием персонала. Задачи, решаемые при построении системы внутрифирменного обучения и развития персонала. Взаимосвязь развития персонала со стратегическими целями организации. Служба управления персоналом и ее роль в развитии персонала.	2
2	1	2. Теоретические основы развития персонала организации (Косыгина) Технологии управления развитием персонала и их использование в практике деятельности предприятия. Жизненный цикл организации. Движение персонала в организации. Циклы развития персонала в организации. Этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновации продукции. Особенности цикла развития персонала в организации. Проведение совещания по принятию решения о движении персонала в организации	2

		(определение тематики, формирование регламента, анализ проблемного поля, информирование сотрудников, применение совместно принятых решений). Составление плана движения персонала на предприятии.	
3	1	3. Адаптация персонала в организации Трудовая адаптация персонала. Цели адаптации персонала. Этапы адаптации персонала. Виды адаптации персонала. Особенности адаптации различных категорий персонала. Условия эффективной адаптации персонала в организации. Современные инструменты адаптации персонала. Наставничество. Требования к наставникам. Разработка программы адаптации персонала. Нормативно-методическое сопровождение адаптации персонала. Информационное обеспечение процесса адаптации. Показатели эффективности адаптации персонала.	2
4	1	4. Организация работы по обучению персонала Бизнес-процессы в сфере управления развитием персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом. Направления развития персонала. Виды обучения. Этапы процесса обучения персонала. Постановка целей обучения и развития. Определение потребности в обучении. Определение содержания, форм, методов обучения. Обеспечение финансовыми ресурсами. Психологические основы эффективного обучения. Документы, регламентирующие обучение персонала в организации. Разработка планов обучения персонала.	2
5	1	5. Современные модели бизнес-образования и корпоративного обучения Подчиненность обучения потребностям бизнеса. Организационные изменения. Влияние подхода к управлению: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, стратегическое управление человеческими ресурсами. Методы определения потребности в повышении квалификации и переподготовке персонала организации. Формы обучения и развития персонала. Этапы организации и проведения процесса, обучения персонала. Контроль и совершенствование процесса обучения. Регламентация деятельности учебного центра организации, положение о системе развития персонала в организации. Специфика задач внутрифирменного, корпоративного обучения. Практика организации корпоративных университетов. Использование профессиональных стандартов при разработке программ обучения. Оценка эффективности обучения персонала. Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения. Система онлайн-обучения: цели, задачи, показатели. Онлайн- обучение: особенности, возможности и тенденции. Площадки и ресурсы для онлайн-обучения. Самообучение. Корпоративные университеты. Обзор программ автоматизации процесса персонала.	2
6	1	6. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника Определение управления знаниями. Понятия знаний. Типы знаний. Цели управления знаниями и выгоды для компании. Подходы к управлению знаниями. Процесс передачи знаний: содержание, механизмы, факторы, влияющие на него.	2
7	1	7. Методы обучения персонала Современные технологии обучения различных категорий персонала. Традиционные методы обучения. Методы активного обучения. Методы профессионального обучения. Достоинства и недостатки методов обучения. Факторы, влияющие на выбор методов обучения персонала.	2
8	1	8. Технологии развития персонала организации Понятие и сущность технологий управления развитием персонала как фактора усиления инновационных процессов на современном производстве. Определения понятия, цели, принципы и структура развития персонала. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства. Сущность и понятие категорий «развитие», «развитие	2

		персонала», классификация технологий развития персонала. Роль человеческого фактора в инновационных процессах. Направления политики развития персонала организации. Оценка экономической эффективности образовательных процессов, осуществляемых для развития персонала.	
9	1	9 Современные технологии развития и обучения персонала Исследование современных технологий развития управленческого персонала как средства развития организации. Общее представление о понятии «развитие управленческого персонала». Цели, содержание и специфика развития управленческого персонала организации. Качественные характеристики личностных аспектов развития человека. Человеческий фактор и его составляющие. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки управленческого персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Управление социальным развитием управленческого персонала. Оценка состояния планирования социального развития организации.	2
10	1	9 Современные технологии развития и обучения персонала (Косыгина) Исследование современных технологий развития управленческого персонала как средства развития организации. Общее представление о понятии «развитие управленческого персонала». Цели, содержание и специфика развития управленческого персонала организации. Качественные характеристики личностных аспектов развития человека. Человеческий фактор и его составляющие. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки управленческого персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Управление социальным развитием управленческого персонала. Оценка состояния планирования социального развития организации.	2
11	1	11. Геймификация в обучении персонала. Игра как основа имитационной учебной деятельности. Общая классификация игр, используемых в обучении. Организационно-деятельностные игры. Деловые игры. Сюжетно-ролевые игры.	2
12	1	12. Развитие информационных технологий Пути вхождения отечественной системы образования в мировую информационно-образовательную среду. Средства, виды и особенности информационных технологий в образовании. Информационные технологии обучения. Основные аспекты применения ИТ в образовании и обучении. Модели информационно-образовательной среды. Ресурсные центры.	2
13	1	13. Управление карьерой персонала Управленческая карьера в современном мире и ее социальная значимость. Основные направления исследования карьеры. Тенденции в развитии планирования карьеры персонала. Субъекты управления карьерой. Задачи и функции управления деловой карьерой. Карьерные процессы. Факторы принятия карьерных решений. Типы карьеры и их характеристики. Типовые модели карьеры. Служебно-профессиональное продвижение. Организация высвобождения персонала. Этапы профессионального становления личности. Организация и регулирование индивидуальной карьеры. Индивидуальные планы карьерного развития. Инструменты построения и развития профессиональной карьеры.	2
14	1	14. Организация работы с кадровым резервом. Цели кадрового резерва. Виды кадрового резерва. Подготовка резерва на руководящие должности. Особенности обучения руководителей. Требования к обучению руководителей. Формы обучения руководителей. Планирование работы с резервом. Организация работы с кадровым резервом. Отбор в кадровый резерв. Этапы формирования кадрового резерва. Трудности в работе с резервом. Положение о подготовке кадрового резерва организации. Эффективность работы с кадровым резервом.	2
15	1	15 Маркетинг персонала в современной организации персонала Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы. Формы программ (простые и комплексные). Корпоративный	2

		университет. Документы по обучению и развитию персонала.	
16	1	16. Зарубежный опыт обучения и развития персонала Модель внутрифирменного обучения, основанная на формировании лидерства. Самообучающиеся организации. Модель самообучающейся организации. Обучение и развитие персонала в компаниях США. Обучение и развитие персонала в компаниях Японии. Кружки качества. Ротация. Обучение и развитие персонала в европейских странах. Обучение и развитие персонала в странах Азии. Зарубежные методы внутрифирменного обучения персонала, их особенности. Особенности построения карьеры в зарубежных странах.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы развития персонала.	2
2	1	Обучение и развитие персонала в системе управления персоналом	2
3	1	Трудовой потенциал: основные его показатели.	2
4	1	Адаптация персонала в организации	2
5	1	Организация работы по обучению персонала	2
6	1	Современные модели бизнес-образования и корпоративного обучения	2
7	1	Технологии управления персоналом	2
8	1	Методы обучения персонала	2
9	1	Технология модульного обучения	2
10	1	Коучинг как инструмент развития персонала	2
11	1	Стратегии формирования привлекательности рабочего места и уровня заработной платы	2
12	1	Моральное, организационное стимулирование работников организации	2
13	1	Социально-экономическая эффективность маркетинга персонала	2
14	1	Управление карьерой персонала	2
15	1	Организация работы с кадровым резервом	2
16	1	Зарубежный опыт обучения и развития персонала	2

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
Подготовка к экзамену	Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева ; под редакцией М. В. Полевой [и др.]. – Москва : Прометей, 2025. – 450 с. Современные технологии развития и оценки персонала : учебное пособие / Ю. Б. Кострова, О. Е. Гудкова,	7	4,5

	И. В. Саттарова, О. Ю. Шибаршина ; под редакцией Ю. Б. Костровой. – Москва : МУИВ, 2024. – 283 с. Сайгина, Е. В. Социально-психологические тренинги в организациях : учебно-методическое пособие / Е. В. Сайгина. – Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2024. – 70 с. Технологии управления человеческими ресурсами : учебное пособие / составители О. В. Новоселова, Н. В. Соловова. – Самара : Самарский университет, 2024. – 108 с. Казарян, И. Р. Технологии управления профессиональным развитием персонала : учебное пособие / И. Р. Казарян, В. С. Антонова, Н. С. Межлумян. – Чита : ЗабГУ, 2023. – 175 с.		
Подготовка к практическим занятиям (самостоятельное изучение учебной литературы и подготовка отчета по заданию)	Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева ; под редакцией М. В. Полевой [и др.]. – Москва : Прометей, 2025. – 450 с. Современные технологии развития и оценки персонала : учебное пособие / Ю. Б. Кострова, О. Е. Гудкова, И. В. Саттарова, О. Ю. Шибаршина ; под редакцией Ю. Б. Костровой. – Москва : МУИВ, 2024. – 283 с. Сайгина, Е. В. Социально-психологические тренинги в организациях : учебно-методическое пособие / Е. В. Сайгина. – Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2024. – 70 с. Технологии управления человеческими ресурсами : учебное пособие / составители О. В. Новоселова, Н. В. Соловова. – Самара : Самарский университет, 2024. – 108 с. Казарян, И. Р. Технологии управления профессиональным развитием персонала : учебное пособие / И. Р. Казарян, В. С. Антонова, Н. С. Межлумян. – Чита : ЗабГУ, 2023. – 175 с.	6	16
Подготовка к зачету	Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева ; под редакцией М. В. Полевой [и др.]. – Москва : Прометей, 2025. – 450 с. Современные технологии развития и оценки персонала : учебное пособие / Ю. Б. Кострова, О. Е. Гудкова, И. В. Саттарова, О. Ю. Шибаршина ; под редакцией Ю. Б. Костровой. – Москва : МУИВ, 2024. – 283 с. Сайгина, Е. В. Социально-психологические тренинги в	6	4,75

	организациях : учебно-методическое пособие / Е. В. Сайгина. – Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2024. – 70 с. Технологии управления человеческими ресурсами : учебное пособие / составители О. В. Новоселова, Н. В. Соловова. – Самара : Самарский университет, 2024. – 108 с. Казарян, И. Р. Технологии управления профессиональным развитием персонала : учебное пособие / И. Р. Казарян, В. С. Антонова, Н. С. Межлумян. – Чита : ЗабГУ, 2023. – 175 с.		
Написание реферата	Балаболин В. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров по направлению 38.03.02 "Менеджмент" / В. Г. Балаболин, А. Р. Ишниязова, В. И. Набоков ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Нижневарт. фил., Каф. Общепроф. и спец. дисциплины по экономике ; ЮУрГУ. - Екатеринбург : ФОРТ ДИАЛОГ-Исеть, 2015. - 253 с. Даринская В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассессмент-центр" / В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин. - СПб. : Речь, 2008. - 222 с. Дементьева А. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (Ун-т) МИД России. - М. : Аспект Пресс, 2015. - 347, [1] с. : ил. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : Учеб. / Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2005. - 234,[1] с. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов по направлению 38.00.00 "Экономика и управление" / А. М. Руденко и др.; под ред. А. М. Руденко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 351 с. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов по направлению "Экономика" и др. / Н. А. Горелов и др.; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М. : Юрайт, 2014. - 525, [1] с. : ил.	7	13
Подготовка к практическим занятиям (самостоятельное изучение учебной литературы и подготовка отчета по заданию)	Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева ; под редакцией М. В. Полевой [и др.]. – Москва : Прометей, 2025. – 450 с. Современные технологии развития и оценки персонала : учебное	7	16

	пособие / Ю. Б. Кострова, О. Е. Гудкова, И. В. Саттарова, О. Ю. Шибаршина ; под редакцией Ю. Б. Костровой. – Москва : МУИВ, 2024. – 283 с. Сайгина, Е. В. Социально-психологические тренинги в организациях : учебно-методическое пособие / Е. В. Сайгина. – Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2024. – 70 с. Технологии управления человеческими ресурсами : учебное пособие / составители О. В. Новоселова, Н. В. Соловова. – Самара : Самарский университет, 2024. – 108 с. Казарян, И. Р. Технологии управления профессиональным развитием персонала : учебное пособие / И. Р. Казарян, В. С. Антонова, Н. С. Межлумян. – Чита : ЗабГУ, 2023. – 175 с.		
Написание реферата	Балаболин В. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров по направлению 38.03.02 "Менеджмент" / В. Г. Балаболин, А. Р. Ишниязова, В. И. Набоков ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Нижневарт. фил., Каф. Общепроф. и спец. дисциплины по экономике ; ЮУрГУ. - Екатеринбург : ФОРТ ДИАЛОГ-Исеть, 2015. - 253 с. Даринская В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр" / В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин. - СПб. : Речь, 2008. - 222 с. Дементьева А. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (Ун-т) МИД России. - М. : Аспект Пресс, 2015. - 347, [1] с. : ил. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : Учеб. / Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2005. - 234,[1] с. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов по направлению 38.00.00 "Экономика и управление" / А. М. Руденко и др.; под ред. А. М. Руденко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 351 с. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов по направлению "Экономика" и др. / Н. А. Горелов и др.; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М. : Юрайт, 2014. - 525, [1] с. : ил.	6	15

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	Учитывается в ПА
1	6	Текущий контроль	КРМ 1 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
2	6	Текущий контроль	КРМ 2 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
3	6	Текущий контроль	КРМ 3 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
4	6	Текущий контроль	КРМ 4 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на	зачет

						конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
5	6	Текущий контроль	КРМ 5 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
6	6	Текущий контроль	КРМ 6 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
7	6	Текущий контроль	КРМ 7 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
8	6	Текущий контроль	КРМ 8 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл;	зачет

						- задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
9	6	Промежуточная аттестация	Зачет по дисциплине	-	40	Баллы начисляются по результатам выполнения задания. Если количество баллов меньше 60 % проводится собеседование. Для собеседования подготовлено 35 вопросов. Студенту выдается 2 вопроса. Время на подготовку вопросов - 30 минут. Время ответа– до 5 минут на вопрос. Максимальное количество баллов за ответы на собеседовании - 40 баллов. Зачтено: рейтинг обучающегося за семестр больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за семестр менее 60 %.	зачет
10	7	Текущий контроль	КРМ 9 Практическое задание	1	2	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
11	7	Текущий контроль	КРМ 10 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
12	7	Текущий контроль	КРМ 11 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен

13	7	Текущий контроль	КРМ 12 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
14	7	Текущий контроль	КРМ 13 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
15	7	Текущий контроль	КРМ 14 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
16	7	Текущий контроль	КРМ 15 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
17	7	Текущий контроль	КРМ 16 Практическое задание	1	4	- задания выполнены верно – 4 баллов; - задания выполнены верно, но имеются недочеты, не влияющие на конечный результат – 3 балла;	экзамен

						- задания выполнены верно, но имеются недочеты, частично влияющие на конечный результат – 2 балла; - задания выполнены, но имеются грубые ошибки, кардинально искажающие конечный результат – 1 балл; - задание выполнено неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 4. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
18	7	Промежуточная аттестация	Экзамен по дисциплине	-	40	Экзамен проводится в форме собеседования, по результатам которого студент может получить максимально 40 баллов. Итоговое собеседование содержит 20 вопросов, затрагивающих все разделы курса и позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 30 минут. Правильный ответ на вопрос соответствует 40 баллам. Не достаточно правильный ответ на вопрос соответствует 30 баллам. Неправильный ответ, отсутствие ответа на вопрос билета соответствует 0 баллов. Экзамен считается завершенным, если по совокупности баллов студент набрал не мене 60 % общего рейтинга обучающегося, в ином случае студент направляется на пересдачу.	экзамен

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	Экзамен проводится в форме собеседования, по результатам которого студент может получить максимально 40 баллов. Итоговое собеседование содержит 20 вопросов, затрагивающих все разделы курса и позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 30 минут. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Правильный ответ на вопрос соответствует 40 баллам. Не достаточно правильный ответ на вопрос соответствует 30 баллам. Неправильный ответ, отсутствие ответа на вопрос билета соответствует 0 баллов. Экзамен считается завершенным, если по совокупности баллов студент набрал не мене 60 % общего рейтинга обучающегося, в ином случае студент направляется на пересдачу.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения
зачет	На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации, которая проводится в форме собеседования. Для собеседования подготовлено 35 вопросов. Студенту выдается 2 вопроса. Время на подготовку вопросов -	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

	30 минут. Время ответа– до 5 минут на вопрос. Максимальное количество баллов за ответы на собеседовании - 40 баллов. Зачтено: рейтинг обучающегося за семестр больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за семестр менее 60 %.	
--	--	--

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
ПК-7	Знает: - методологию и современные технологии обучения; - порядок разработки учебных планов и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	+	+							++		+					+		+
ПК-7	Умеет: - разрабатывать учебные планы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; - производить оценку эффективности системы и программ обучения персонала организации	++								++	+						+		+
ПК-7	Имеет практический опыт: - разработки методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала		++							+		+	+				+		+
ПК-9	Знает: - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала				+		++	++						+		+		+	+
ПК-9	Умеет: - анализировать правила, процедуры и порядки проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала				++			++	+					+	+			+	+
ПК-9	Имеет практический опыт: - подготовки предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала					++	++	++	+						+	+		+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

1. Балаболин В. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров по направлению 38.03.02 "Менеджмент" / В. Г. Балаболин, А. Р. Ишниязова, В. И. Набоков ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Нижневартон. фил., Каф.

Общепроф. и спец. дисциплины по экономике ; ЮУрГУ. - Екатеринбург : ФОРТ ДИАЛОГ-Исеть, 2015. - 253 с.

2. Даринская В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассессмент-центр" / В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин. - СПб. : Речь, 2008. - 222 с.

3. Дементьева А. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (Ун-т) МИД России. - М. : Аспект Пресс, 2015. - 347, [1] с. : ил.

4. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : Учеб. / Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2005. - 234, [1] с.

5. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов по направлению 38.00.00 "Экономика и управление" / А. М. Руденко и др.; под ред. А. М. Руденко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 351 с.

6. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов по направлению "Экономика" и др. / Н. А. Горелов и др.; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М. : Юрайт, 2014. - 525, [1] с. : ил.

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

1. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент : науч. журн. / Юж.-Урал. гос. ун-т; ЮУрГУ. - Челябинск, 2007-. -. URL: <http://vestnik.susu.ac.ru/>

2. Российский экономический журнал : науч.-практ. журн. / Гос. акад. упр.. - М. : Финансы и статистика, 1992-. -

3. Социологические исследования : науч. и обществ.-полит. журн. / Рос. акад. наук, Федер. науч.-исслед. социологический центр Рос. акад. наук. - М. : Наука, 1989-. -

4. Экономист : науч.-практ. журн. / М-во экономического развития РФ. - М., 1996-. -

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.Н. Фатеев; под ред. Т.А. Худяковой. – Челябинск Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 79 с.

2. Управление человеческими ресурсами методические указания сост. Т.А. Виноградова; под ред. Цыриковой Н.П. – Челябинск Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 28 с.

3. Стратегическое управление человеческими ресурсами: методические указания / сост. Е.П. Третьякова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 16 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.Н. Фатеев; под ред. Т.А. Худяковой. – Челябинск Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 79 с.

2. Стратегическое управление человеческими ресурсами: методические указания / сост. Е.П. Третьякова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 16 с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	ЭБС издательства Лань	Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева ; под редакцией М. В. Полевой [и др.]. — Москва : Прометей, 2025. — 450 с. — ISBN 978-5-00172-825-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. https://e.lanbook.com/book/515793
2	Основная литература	ЭБС издательства Лань	Современные технологии развития и оценки персонала : учебное пособие / Ю. Б. Кострова, О. Е. Гудкова, И. В. Саттарова, О. Ю. Шибаршина ; под редакцией Ю. Б. Костровой. — Москва : МУИВ, 2024. — 283 с. — ISBN 978-5-9580-0725-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. https://e.lanbook.com/book/443084
3	Дополнительная литература	ЭБС издательства Лань	Сайгина, Е. В. Социально-психологические тренинги в организациях : учебно-методическое пособие / Е. В. Сайгина. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2024. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. https://e.lanbook.com/book/431318
4	Основная литература	ЭБС издательства Лань	Технологии управления человеческими ресурсами : учебное пособие / составители О. В. Новоселова, Н. В. Соловова. — Самара : Самарский университет, 2024. — 108 с. — ISBN 978-5-7883-2027-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. https://e.lanbook.com/book/480629
5	Дополнительная литература	ЭБС издательства Лань	Казарян, И. Р. Технологии управления профессиональным развитием персонала : учебное пособие / И. Р. Казарян, В. С. Антонова, Н. С. Межлумян. — Чита : ЗабГУ, 2023. — 175 с. — ISBN 978-5-9293-3218-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. https://e.lanbook.com/book/438368

Перечень используемого программного обеспечения:

1. 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
Самостоятельная работа студента	570 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета
Зачет	570 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета
Экзамен	570 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	572 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийное оборудование
Практические занятия и семинары	570 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета