ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей кафедрой

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
ЮУрГУ
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максимова Т. В.
Пользователь: maksimovatv
Дата подписания: 20.05.2022

Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.06 Технологии развития персонала
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
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.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
ЮУрГУ
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максимова Т. В.
Пользователь: maksimovatv
Дата подписания: 20.05.2022

Т. В. Максимова

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

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
ЮУрГУ
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Цырикова Н. П.
Пользователь: tcyrikovanp
Дата подписания: 19.05.2022

Н. П. Цырикова

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цели изучения дисциплины: - формирование у студентов понятий и представлений о возможностях и особенностях построения процесса развития с использованием активных технологий обучения разных категорий персонала организации; - формирование у бакалавров комплексных теоретических знаний и практических навыков в области диагностики, разработки и использования технологий развития персонала. Задачи дисциплины: - освоить теоретические подходы к обучению и развитию персонала в организациях; - ознакомить бакалавров с концептуальными моделями управления развитием персонала организации; - обучить основным современным технологиям обучения и развития персонала организации; - сформировать у бакалавров профессиональные навыки в области разработки и всесторонней оценки эффективности использования технологий развития персонала.

Краткое содержание дисциплины

Отличительной особенностью данной дисциплины является междисциплинарный подход к ее изучению. В программе подготовки данная дисциплина занимает важное место, т.к. понимание принципов и закономерностей организации процесса развития сотрудников с использованием методов активного социально-психологического обучения является неотъемлемой частью системы знаний бакалавра в области управления персоналом. Курс раскрывает содержательные и прикладные аспекты обучения сотрудников современной организации: теоретико-методологические основы активного социально-психологического обучения; неимитационные методы активного обучения; имитационные методы активного обучения; социально-психологический тренинг как комплексная форма активного социально-психологического обучения. Курс раскрывает содержательные и прикладные аспекты технологий развития персонала организации: современные технологии адаптации; технологии управления карьерным и личностным развитием; технологии управления кадровым резервом современной организации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает: - технологии выявления потребности в профессиональном и личностном развитии у сотрудника организации; - технологии управления развитием персонала организации; - методы и инструменты построения профессиональной карьеры; - основы организации работы с кадровым резервом Умеет: - выявлять потребности развития персонала в соответствии со стратегией развития организации; - разрабатывать технологии развития персонала на основе компетентностного подхода; - разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы управления развитием персонала Имеет практический опыт: - разработки

	программы развития персонала для конкретной должности
ПК-6 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-12 Способен к администрированию процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировки персонала	Знает: - технологии, методы и методики 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: - подготовка 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, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Психология управления	Кадровая политика и управление персоналом, Бизнес-процессы в кадровой службе, Персональный менеджмент, Документационное обеспечение работы с персоналом, Реинжиниринг бизнес-процессов, Производственная практика, преддипломная практика (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: - порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, - 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 вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области адаптации и стажировки Умеет: - 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, - использовать передовые технологии адаптации и стажировки при управлении персоналом Имеет практический опыт: - анализ процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, - разработки программы кадровых нововведений по управлению адаптацией и стажировками персонала
Психология управления	Знает: - основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, - основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;- нормы этики делового общения, - психологические закономерности взаимоотношения людей в рамках организации; - требования психологического характера к личности руководителя; - основы технологии управления персоналом; теоретические основы, - содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - методы управления организационной культурой; - причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; - понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру. Умеет: - определять параметры и критерии оценки персонала- определять методы проведения оценки персонала- выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, - анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации;- разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам- соблюдать нормы этики делового общения, - оценивать профессиональные, деловые, коммуникативные и прочие качества людей, например, при приеме на работу, а также в процессе сотрудничества, побуждать своих подчиненных к лучшему труду; - вести общение в системе деловых отношений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;- диагностировать

	проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; - диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации.- дифференцированно использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах с учетом особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья. Имеет практический опыт: - определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала, - анализа эффективности мероприятий по обучению персонала, - применения современных технологий управления поведением персонала в социальной и профессиональной сферах; - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; - повышения этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; - управления организационной культурой и управления конфликтами и стрессами- имеет опыт применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала организации;, - основные теории трудовой мотивации, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - методики выявления потребности в профессиональном и карьерном развитии;- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Умеет: - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом;- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, - выявлять мотивационные основы управления развитием персонала;- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования к развитию сотрудников организации Имеет практический опыт: - разработки и внедрения системы оплаты труда персонала;- подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала, использования социологических методов изучения трудовой мотивации в сфере развития персонала

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 ч., 76,75 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		6	7
Общая трудоёмкость дисциплины	180	72	108
Аудиторные занятия:	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
Самостоятельная работа (СРС)	103,25	35,75	67,5
с применением дистанционных образовательных технологий	0		
Подготовка к практическим занятиям (самостоятельное изучение учебной литературы и подготовка отчета по заданию)	55	20	35
Написание реферата	8	8	0
Подготовка к зачету	7,75	7.75	0
Подготовка к экзамену	24,5	0	24.5
Написание реферата	8	0	8
Консультации и промежуточная аттестация	12,75	4,25	8,5
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	Теоретико-методологические основы технологий активного обучения персонала организации	8	6	2	0
2	Неимитационные методы активного обучения персонала организации	8	4	4	0
3	Имитационные методы активного обучения персонала	12	4	8	0
4	Социально-психологический тренинг как комплексная форма активного социально-психологического обучения персонала	4	2	2	0
5	Современные технологии развития персонала организации	32	16	16	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Тема 1. Понятие технологий развития персонала. 1.1. Определение понятия и классификация технологий управления персоналом. 1.2. Понятие, цель, задачи и принципы развития персонала. 1.3. Определение потребности в обучении и развитии.	2
2	1	Тема 2. Технологии обучения как фактор развития персонала. 2.1. Современные технологии обучения персонала. 2.2. Традиционное, дистанционное, смешанное и микрообучение.	2

3	1	Тема 3. Методы активного обучения персонала. 3.1. Общая характеристика, цели и задачи изучения МАО. 3.2. Классификация базовых МАО. 3.3. Психолого-педагогические проблемы образования взрослых. 3.4. Роли преподавателя (фасилитатора, медиатора, модератора) при использовании МАО.	2
4	2	Тема 4. Групповая дискуссия и групповое решение проблем. 4.1. Цели и задачи групповой дискуссии. 4.2. Этапы и фазы групповой дискуссии. 4.3. Руководство групповой дискуссией. 4.4. Ролевая структура дискуссионной группы. 4.5. Общая характеристика метода группового решения проблем. Правила "Мозгового штурма".	2
5	2	Тема 5. Метод проектов и образовательная конференция. 5.1. Общая характеристика метода проектов. 5.2. Особенности оформления проектной папки (портфолио). 5.3. Общая характеристика и особенности метода образовательной конференции.	2
6	3	Тема 6. Решение учебных задач. Анализ конкретных ситуаций (метод case-study). Методы "Инцидента" и "Разбор деловых бумаг (метод in-basket)"	2
7	3	Тема 7. Геймификация в обучении персонала. 7.1. Игра как основа имитационной учебной деятельности. 7.2. Общая классификация игр, используемых в обучении. 7.3. Организационно-деятельностные игры. 7.4. Деловые игры. 7.5. Сюжетно-ролевые игры.	2
8	4	Тема 8 Социально-психологические тренинги 8.1. Тренинги личностного роста. 8.2. Поведенческие тренинги. 8.3. Тренинг навыков делового общения	2
9	5	Технологии управления персоналом. Понятие, виды, типы, уровни технологий. Технологии работы с персоналом по функциональным подсистемам.	2
10	5	Организационная динамика как фактор развития персонала. Понятие, цели и условия развития персонала организации. Требования к персоналу на отдельных этапах жизненного цикла организации. Развитие персонала в условиях различных организационных культур.	2
11	5	Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала. Организационные элементы управления трудовой адаптацией. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией. Инструментарий управления адаптацией.	2
12	5	Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала. Управление профессиональным становлением человека. Формы, принципы и методы обучения. Сопротивление обучению. Особенности функционирования учебных центров в организации. Модели оценки эффективности обучения персонала	2
13	5	Деловая карьера как технология профессионального развития. Организация процессов управления карьерой в современной организации. Механизмы управления собственной карьерой.	2
14	5	Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала. Понятие, структура, требования к кадровому резерву. Формирование состава кадрового резерва. Технологии сопровождения кадрового резерва	2
15	5	Технологии оценки уровня развития персонала в современной организации. Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала. Разработка моделей компетенций. Внедрение системы оценки.	2
16	5	Развитие мотивационного потенциала сотрудников организации. Развитие персонала в процессе командной работы. Критерии эффективности функции развития персонала.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№	№	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-

занятия	раздела		во часов
1	1	Вводное занятие. Мини-кейсы на выработку навыков эффективной работы в малых группах (командах) и группового принятия решений..	2
2	2	Групповая дискуссия. Организационно-деятельностная игра "Разработка программ проведения различных видов дискуссий". Групповое решение проблем ("Мозговой штурм"). Организационно-деятельностная игра "Разработка программы учебного занятия с использованием метода группового решения проблем"	2
3	2	Метод проектов. Организационно-деятельностная игра "Разработка программы учебного занятия с использованием метода проектов". Образовательная конференция. Организационно-деятельностная игра "Разработка программы проведения образовательной конференции"	2
4	3	Решение учебных задач. Организационно-деятельностная игра "Разработка программы учебного занятия с использованием метода решения учебных задач"	2
5	3	Анализ конкретных ситуаций (метод case-study). Организационно-деятельностная игра "Разработка программы учебного занятия с использованием метода case-study"	2
6	3	Разбор деловых бумаг (метод in-basket). Организационно-деятельностная игра "Разработка программы учебного занятия с использованием метода in-basket"	2
7	3	Деловые игры. Организационно-деятельностная игра "Разработка программы проведения деловой игры"	2
8	4	Социально-психологический тренинг. Организационно-деятельностная игра "Разработка программы проведения социально-психологического тренинга"	2
9	5	Технологии управления персоналом. Анкета "Аудит существующих технологий в области управления развитием персонала". Деловая игра "Формирование целей и задач в подсистеме управления развитием персонала"	2
10	5	Организационная динамика как фактор развития персонала. Кейс "Управление поведением и развитием персонала в условиях реструктуризации". Мини-кейсы "Развитие персонала в условиях различных организационных культур".	2
11	5	Технологии трудовой адаптации как элемент системы развития персонала. Тест "Ценностные ориентации". Упражнение "Разработка программы введения в должность". Упражнение "Разработка программы адаптивного тренинга Добро пожаловать". Тест "Оценка уровня социально-психологической адаптации работника предприятия". Тест "Оценка проявлений дезадаптации".	2
12	5	Технологии обучения персонала как элемент системы развития персонала. Упражнение "Разработка технологии обучения различных категорий персонала". Упражнение "Тренинг эффективных продаж"	2
13	5	Деловая карьера как технология профессионального развития. Упражнение "Разработка карьерограммы". Упражнение "Планирование и развитие карьеры".	2
14	5	Технологии работы с кадровым резервом в рамках развития персонала. Упражнение "Технология внедрения системы ротации персонала". Упражнение "Программа работы с кадровым резервом".	2
15	5	Модели и профили компетенций. Упражнение "Разработка модели и профиля компетенций специалиста по развитию персонала"	2
16	5	Технологии оценки уровня развития персонала в современной организации. Упражнение игра "Разработка KPI сотрудников Управления по работе с кадрами".	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 практическим занятиям (самостоятельное изучение учебной литературы и подготовка отчета по заданию)	УММ в электронном виде: №№ 1-8; ДПЛ: №№ 1-4	7	35
Написание реферата	УММ в электронном виде: №№ 1-8; ДПЛ: №№ 1-4; журналы: №№1;2	6	8
Подготовка к зачету	ДПЛ: №№ 1-4; УММ в электронном виде: №№ 1-8	6	7,75
Подготовка к экзамену	ДПЛ: №№ 1-4; УММ в электронном виде: №№ 1-8	7	24,5
Написание реферата	УММ в электронном виде: №№ 1-8; ДПЛ: №№ 1-4; журналы: №№1;2	7	8
Подготовка к практическим занятиям (самостоятельное изучение учебной литературы и подготовка отчета по заданию)	УММ в электронном виде: №№ 1-8; ДПЛ: №№ 1-4	6	20

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	Учи-тыва-ется в ПА
1	6	Проме-жуточная аттестация	Зачет	-	40	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. Зачтено: рейтинг обучающегося за семестр больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за семестр менее 60 %. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может	зачет

						быть предложено пройти тестирование и выполнить задание. Дополнительные баллы начисляются по результатам тестирования и выполнения задания: 1. Тестирование: Количество вопросов теста - 35. Правильный ответ - 1 балл. Не правильный ответ - 0 баллов. Максимум – 35 баллов. 2. Задание. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0…59 %.	
2	6	Текущий контроль	Реферат 6 семестр	1	20	При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценивания: • Новизна текста: новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы – 1 балл; продемонстрировано умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал – 1 балл; прослеживается авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений – 1 балл; Отсутствует новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы – 0 баллов; не прослеживается авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Степень раскрытия сущности вопроса: обоснована актуальность темы исследования – 1 балл; содержание текста соответствует теме реферата – 1	зачет

						балл; продемонстрирована полнота и глубина знаний по теме – 1 балл; информация обобщена, сделаны выводы, сопоставлены различные точки зрения по теме реферата – 1 балл; содержание текста не соответствует теме реферата – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Обоснованность выбора источников: использованы наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.) – 1 балл; библиографический список не менее трех источников – 1 балл; не использованы наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.) – 0 баллов. Максимум – 3 балла. • Соблюдение требований к оформлению: правильно оформлены ссылки на используемую литературу – 1 балл; грамотность и культура изложения (отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей) – 1 балл; владение терминологией – 1балл; соблюдение требований к объѐму реферата – 1 балл; не оформлены ссылки на используемую литературу – 0 баллов; наличие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Сроки выполнения задания: задание сдано в срок (до начала промежуточной аттестации) – 2 балла; задание сдано не в срок (после промежуточной аттестации) – 1 балл; задание не сдано – 0 баллов. Максимум – 2 балла. Максимальное количество баллов – 20. Весовой коэффициент мероприятия – 1. Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %.	
3	6	Текущий контроль	Отчет по заданию. Фрагмент тренинга 1 часть	1	10	Контрольное мероприятие предусматривает выполнение 2-х заданий. Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-	зачет

						рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
4	6	Текущий контроль	Отчет по заданию Фрагмент тренинга 2	1	10	Контрольное мероприятие предусматривает выполнение 2-х заданий. Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
5	6	Текущий контроль	Отчет по заданию Фрагмент тренинга 3	1	10	Контрольное мероприятие предусматривает выполнение 2-х заданий. Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты	зачет

						не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
6	6	Текущий контроль	Отчет по заданию Фрагмент тренинга 4	1	10	Контрольное мероприятие предусматривает выполнение 2-х заданий. Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
7	7	Проме-жуточная аттестация	Экзамен	-	40	На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задание. Дополнительные баллы начисляются по результатам тестирования и выполнения задания: 1. Тестирование: Количество вопросов теста - 35. Правильный ответ - 1 балл. Не правильный ответ - 0 баллов. Максимум – 35 баллов.	экзамен

						2. Задание. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. В результате складывается совокупный рейтинг студента по дисциплине. Оценка «отлично» выставляется, если рейтинг обучающегося по сумме баллов составляет 85–100 %; оценка «хорошо» при рейтинге обучающегося по сумме баллов составляет 75–84 %; оценка «удовлетворительно» при рейтинге обучающегося по сумме баллов составляет 60–74 %; оценка «неудовлетворительно» при рейтинге обучающегося по сумме баллов составляет 0–59 %	
8	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Технология и идеология	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
9	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Технологии адаптации	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания	экзамен

						результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
10	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Система КР1	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
11	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Карьера	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика	экзамен

						выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
12	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Модель компетенций	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
13	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Обучение	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
14	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Положение о	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины.	экзамен

			кадровом резерве			При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
15	7	Текущий контроль	Отчет по заданию Мотивация к развитию	1	5	Проверка отчета по заданию осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
16	7	Текущий контроль	Реферат 7 семестр	1	20	При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Критерии оценивания: • Новизна текста: новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы – 1 балл; продемонстрировано умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал – 1 балл;	экзамен

						прослеживается авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений – 1 балл; Отсутствует новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы – 0 баллов; не прослеживается авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Степень раскрытия сущности вопроса: обоснована актуальность темы исследования – 1 балл; содержание текста соответствует теме реферата – 1 балл; продемонстрирована полнота и глубина знаний по теме – 1 балл; информация обобщена, сделаны выводы, сопоставлены различные точки зрения по теме реферата – 1 балл; содержание текста не соответствует теме реферата – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Обоснованность выбора источников: использованы наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.) – 1 балл; библиографический список не менее трех источников – 1 балл; не использованы наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.) – 0 баллов. Максимум – 3 балла. • Соблюдение требований к оформлению: правильно оформлены ссылки на используемую литературу – 1 балл; грамотность и культура изложения (отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей) – 1 балл; владение терминологией – 1балл; соблюдение требований к объѐму реферата – 1 балл; не оформлены ссылки на используемую литературу – 0 баллов; наличие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей – 0 баллов. Максимум – 5 баллов. • Сроки выполнения задания: задание сдано в срок (до начала промежуточной аттестации) – 2 балла; задание сдано не в срок (после промежуточной аттестации) – 1 балл; задание не сдано – 0 баллов. Максимум – 2 балла.	

						Максимальное количество баллов – 20. Весовой коэффициент мероприятия – 1. Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %.	

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задания. Тестирование осуществляется в системе Электронный ЮУрГУ. Итоговый тест содержит 35 тестовых вопросов. Время тестирования - 40 минут. Задание (в соответствии с выбранным вариантом). Время на выполнение задания - 40 минут. В результате складывается совокупный рейтинг студента, позволяющий получить зачет по дисциплине, который проставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0…59 %.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения
экзамен	На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга, для получения дополнительных баллов, ему может быть предложено пройти тестирование и выполнить задания. Тестирование осуществляется в системе Электронный ЮУрГУ. Итоговый тест содержит 35 тестовых вопросов. Время тестирования - 40 минут. Задание (в соответствии с выбранным вариантом). Время на выполнение задания - 40 минут. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который в виде оценки проставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85…100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося дисциплине 75…84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60…74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0…59 %.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

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
ПК-5	Знает: - технологии выявления потребности в профессиональном и личностном развитии у сотрудника организации; - технологии управления развитием персонала организации; - методы и							+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

	инструменты построения профессиональной карьеры; - основы организации работы с кадровым резервом																	
ПК-5	Умеет: - выявлять потребности развития персонала в соответствии со стратегией развития организации; - разрабатывать технологии развития персонала на основе компетентностного подхода; - разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы управления развитием персонала						+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		
ПК-5	Имеет практический опыт: - разработки программы развития персонала для конкретной должности						+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		
ПК-6	Знает: - методологию и современные технологии обучения; - порядок разработки учебных планов и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	+	+	+	+	+	+	+										
ПК-6	Умеет: - разрабатывать учебные планы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; - производить оценку эффективности системы и программ обучения персонала организации	+		+	+	+	+	+										
ПК-6	Имеет практический опыт: - разработки методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала	+		+	+	+	+	+										
ПК-12	Знает: - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+
ПК-12	Умеет: - анализировать правила, процедуры и порядки проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+		
ПК-12	Имеет практический опыт: - подготовка 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. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: Регламентация труда [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент" Гос. ун-т упр.; А. Я. Кибанов, Г. А. Мамед-Заде, Т. А. Родкина. - М.: Экзамен, 2000. - 575, [1] с.

2. Управление персоналом организации Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А.

Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 636, [1] с.

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

1. Справочник кадровика журн. рук. кадровой службы Междунар. центр финансово-эконом. развития (МЦФЭР) журнал. - М., 2001-
2. Справочник по управлению персоналом журн. рос. HR-практики Междунар. центр финансово-экон. развития (МЦФЭР) журнал. - М., 2005-2016

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Технологии развития персонала: Методические указания / составитель Н.П. Цырикова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 38 с

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Технологии развития персонала: Методические указания / составитель Н.П. Цырикова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 38 с

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Бурмистрова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикорпоративная программа подготовки ключевых специалистов : учебное пособие для вузов / Н. О. Бурмистрова. — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 104 с. — ISBN 978-5-8114-8992-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/186082 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Павлова, Р. С. Документационное обеспечение работы кадровой службы : учебное пособие для вузов / Р. С. Павлова. — Санкт-Петербург : Лань, 2021. — 328 с. — ISBN 978-5-8114-7035-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173090 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. — Уфа : БашГУ, 2020. — 372 с. — ISBN 978-5-7477-5203-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/179933 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов : учебник / Е. К. Завьялова, М. О. Латуха. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — ISBN 978-5-288-05737-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL:

			https://e.lanbook.com/book/105362 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/135533 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенихин, В. В. Кадровый вопрос: обучение и повышение квалификации персонала / В. В. Семенихин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2016. — 344 с. — ISBN 978-5-4230-0513-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/91802 — Режим доступа: для авториз. пользователей.
7	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037
8	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489373

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(31.12.2020)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Зачет,диф.зачет	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Самостоятельная работа студента	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Лекции	451	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную

	(2)	информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Экзамен	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенный к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, проектор, экран