

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

«*Иванов*»

2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В.ДВ.2 Управление кадровыми рисками

Для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность(профиль) «Управление кадровым потенциалом
организации»

Форма обучения — очное, заочное

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Управление кадровыми рисками» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Программу составила: М.А.Коробкина, доцент, к.социол.наук



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 «03» мая 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков

фамилия, инициалы



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 «03» мая 2017г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной



психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 12 «03» мая 2017г.



Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:

Ожигова Л.Н – д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и личной психологии КубГУ

Лунёва В.И. – начальник отдела персонала ООО СП «Сталкер»

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины. Целями освоения дисциплины Б1.В.ДВ.2 «Управление кадровыми рисками» является овладение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

1.2 Задачи дисциплины

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- ознакомить с методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
- ознакомить с технологией проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя;
- научить навыкам организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами;
- ознакомить с современными методами оценки эффективности технологий управления кадровыми рисками .

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» принадлежит к вариативной части профессионального цикла. Дисциплина «Управление кадровыми рисками» является дисциплиной по выбору в подготовке магистров направления «Управление кадровым потенциалом организации». Дисциплина «Управление кадровыми рисками» связана, прежде всего, с курсами «Теория организации, организационное проектирование и развитие систем менеджмента качества», «Современные проблемы управления персоналом», «Методы исследования в управленческой деятельности», «Оценка эффективности службы управления персоналом» и др.

Коды формируемых компетенций: ПК – 17; ПК – 32; ПК –35; ПК-36

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК – 17; ПК – 32; ПК –35; ПК– 36)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК – 17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний,	задачи повышения эффективности использования и развития персонала	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	методами оценки повышения эффективности и использования и развития персонала
2.	ПК - 32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной	современные методы оценки кадрового потенциала,	разрабатывать и внедрять методы оценки кадрового	навыками оценки кадрового потенциала,

№ п. п.	Индекс компете нции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	интеллектуально ого капитала персонала и организации в целом;	потенциала, интеллектуально го капитала персонала и организации в целом;	интеллектуал ьного капитала персонала и организации в целом;
3.	ПК - 35	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	технологии обучения и развития персонала организации	разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации
	ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации	анализировать эффективность системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации	навыками оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации

Основные разделы дисциплины:

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Методы оценки и прогнозирования рисков в	Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.	Участие в дискуссии; Подготовка программы

	управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Диагностика системы мотивации. Анализ системы базовых окладов и премирования. Взаимосвязь деловой оценки сотрудников и системы стимулирования. Анализ системы дополнительных льгот и нематериального стимулирования.	(проекта) диагностики системы обучения и развития организации(на примере конкретной организации)
2.	Проектирование эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Понятие кадровой политики. Виды кадровой политики. Планирование и контроль эффективной кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно-профессиональное продвижение. Система служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей организации. Зарубежный опыт управления служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Формирование систем развития персонала организации.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) формирования системы обучения и развития (на примере конкретной организации).
3.	Оценка программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Построение системы критериев оценки систем управления кадровыми рисками организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Современные методы оценки систем поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития (на примере конкретной организации).

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		—	A		
Аудиторные занятия (всего)	86		86		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8		8		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	45		45		
Самостоятельная работа (всего)	12		12		
В том числе:					
Эссе	4		4		
Реферат	4		4		
Разбор конкретных ситуаций (РКС)	4		4		
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4		4		
Общая трудоемкость час зач. ед.	144		144		
	4		4		

(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		—	A		
Аудиторные занятия (всего)	12		12		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	2		2		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	10		10		
Самостоятельная работа (всего)	10		10		
В том числе:					
Разбор конкретных ситуаций (РКС)	2		2		
Контрольная самостоятельная работа (КСР)	12		12		
Эссе	2		2		
Реферат	2		2		
Самостоятельное изучение разделов	2		2		

Вид промежуточной аттестации (зачет)	4		4		
Общая трудоемкость	час	144		144	
	зач. ед.	4		4	

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в А семестре (для студентов ОФО/ЗФО)

№ разд ела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
	Основные понятия и концепции обучения. Организация работы по обучению персонала	7/9	3/2	7/4		38/26
	Виды обучения персонала Бюджетирование программ обучения	7/9	3/2	7/4		38/26
	Методы обучения персонала. Оценка эффективности образовательных программ обучения.	6/10	2/2	6/6		39/28
	ЭКЗАМЕН	36/9				
	<i>Всего:</i>	144/144	8/6	20 / 14		115/80

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Сущность и основные понятия развития персонала организации. Понятие обучения, отличие от образования. Сущность непрерывного образования. Профессиональное образование. Виды обучения (подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров). Концепции обучения квалифицированных кадров. Характеристики видов обучения кадров. Методы обучения персонала на рабочем	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) диагностики системы обучения и развития организации(на примере конкретной

		месте и вне рабочего места. Структуры осуществляющие обучение кадров.	организации)
2	Проектирование эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя	Понятие деловой карьеры. Виды деловой карьеры (внутриорганизационная и межорганизационная). Планирование и контроль деловой карьеры. Этапы карьеры менеджера и потребности. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно-профессиональное продвижение. Система служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей организации. Зарубежный опыт управления служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Формирование систем развития персонала организации.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) формирования системы обучения и развития (на примере конкретной организации).
4	Оценка программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Построение системы критериев оценки систем развития персонала организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Современные методы оценки систем обучения и развития персонала организации.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития (на примере конкретной организации).

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Методы оценки и прогнозирования	Сущность и основные понятия развития персонала организации. Понятие обучения, отличие от образования.	-Эссе; -реферат; -комплект

	ия рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Сущность непрерывного образования. Профессиональное образование. Виды обучения (подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров). Концепции обучения квалифицированных кадров. Характеристики видов обучения кадров. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Структуры осуществляющие обучение кадров.	презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений
2	Проектирование эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Понятие деловой карьеры. Виды деловой карьеры (внутриорганизационная и межорганизационная). Планирование и контроль деловой карьеры. Этапы карьеры менеджера и потребности. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно-профессиональное продвижение. Система служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей организации. Зарубежный опыт управления служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Формирование систем развития персонала организации.	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений
3	Оценка программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Построение системы критериев оценки систем развития персонала организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Современные методы оценки систем обучения и развития персонала организации.	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2017 г.
	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
	Реферат	
	Эссе	
	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: Проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, группового взаимодействия и самостоятельного решения задач. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.
2. Аналитические технологии являются, с одной стороны, уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической проектной деятельности, связанной с организацией труда персонала.
3. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых проектов и разработать практические рекомендации, направленные на научную организацию труда персонала.
4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
6	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	6
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	6
Итого:			12

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примерные задания текущего контроля:

Тема 1 Организация обучения персонала

Контрольные вопросы:

1. Приведите основные понятия и концепции обучения персонала.
2. Какие виды обучения вы знаете?
3. Назовите методы обучения персонала на рабочем месте.
4. Назовите методы обучения персонала вне рабочего места.

5. В чем заключается роль службы управления персонала в организации.
6. Назовите особенности организации обучения государственных служащих.

Тема 2. Организация проведения адаптации персонала

Контрольные вопросы:

1. Что такое адаптация персонала?
2. Какие типы и виды адаптации вы знаете?
3. Охарактеризуйте этапы проведения адаптации персонала.
4. Какие формы бланков используются при проведении адаптации.

Тема 3. Управление деловой карьерой

Контрольные вопросы:

1. Что такое управление деловой карьерой.
2. Приведите структуру личного жизненного плана карьеры руководителя, раскройте его содержание.
3. В чем заключается специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути.
4. Раскройте значение понятия карьерограмма.

Тема 4. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала

Контрольные вопросы:

1. Что такое система служебно-профессиональное продвижение.
2. Приведите примеры служебно-профессионального продвижения менеджера.

Тема 5. Управление кадровым резервом

Контрольные вопросы:

1. Что такое кадровый резерв?
2. Раскройте структуру, принципы и порядок формирования кадрового резерва.
3. На базе каких исходных материалов осуществляется планирование кадрового резерва?
4. Охарактеризуйте структуру плана работы с резервом руководящих кадров.
5. Назовите обязанности стажера и руководителя стажировки.

Вопросы к зачету по курсу «Управление кадровыми рисками»:

1. Современные системы управления кадровыми рисками в организациях.
2. Профессиональные компетенции менеджера по персоналу в управлении кадровыми рисками.
3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
4. Организация системы управления кадровыми рисками в организации.
5. Организация системы аттестации персонала.
6. Особенности аттестации персонала государственных и частных организаций.
7. Аттестация как метод оценки персонала.
8. Организация аттестации специалистов и руководителей.
9. Понятие и этапы деловой карьеры.
10. Карьера: понятие, виды, этапы. Планирование карьеры.
11. Особенности деловой карьеры.
12. Управление карьерой менеджера.
13. Планирование управленческой карьеры.
14. Основные методы и критерии управления служебно-профессиональным продвижением персонала.
15. Управление и планирование трудовой карьеры персонала.
16. Управление группой.
17. Совершенствование работы с кадровым резервом.

18. Формирование кадрового резерва.
19. Формирование системы управления кадровыми рисками.
20. Управление кадровыми рисками руководителей.
21. Разработка системы развития персонала организации.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. **Кибанов, А. Я.** Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / **Кибанов А. Я.** Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. **А.Я.Кибанова**. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.
2. **Архипова, Н. И.** Современные проблемы управления персоналом [Текст] : монография / **Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова** ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. : ил. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-392-25763-8 :

5.2 Вспомогательная литература:

1. Базаров Т.Ю., Малиновский П.В. Управление персоналом в условиях кризиса // Теория и практика антикризисного управления. - М.: ЮНИТИ, 2009.
2. Базаров, Т. Ю., Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практическое пособие / Т. Ю. Базаров. – М. : КНОРУС, 2011. – 301 с -1 экз
3. Егоршин, А. П. , Основы управления персоналом : учебное пособие для студентов вузов /; А. П. Егоршин . – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 352 с.-1 экз
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юрист, 2008.
5. Волкова К.А., Казакова Ф.К. Предприятие: положения об отделах и службах, должностные инструкции. М.: Экономика, 2010.
6. Воробьева Е. Система мотивации - составляющая часть системы управления персоналом// ФПА АКДИ «Экономика и жизнь», 2011, вып.15.
7. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации. М.: Дело, 2009.
8. Громкова М.Т. Организационное поведение. - М.: ЮНИТИ-ДАНА 2009.
9. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Экзамен, 2009.
10. Зайцев Г.Г. Управление персоналом: Учеб. пособие СПб.: Северо-Запад, 2008.
11. Кибанов, А. Я., Основы управления персоналом : учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. Ун-т управления . – Изд. 2-е, перераб. И доп. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 446 с.-3 экз
12. *Korobkina, M.(2014), Technological approach to development training of business managers in Southern Russia , Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics, Vol 3, Issue 2 (summer), pp.48-55.*

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Справочник по управлению персоналом», «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России», «Управление персоналом», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

1. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
2. <http://www.top-personal.ru> – Сайт журнала "Управление персоналом".
3. <http://nasoup.com/index.php> – Национальный союз «Управление персоналом».
4. <http://www.hrmonitor.ru/> – мониторинг рынка труда.
5. <http://www.hr-journal.ru/> – журнал «Работа с персоналом».
6. <http://www.rayter.com> – Стратегическое планирование, маркетинг, управление персоналом и оплата труда.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучаемых, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и экзамену. Самостоятельная работа предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины).

Тематика заданий для самостоятельной работы

1. Корпоративная политика в области обучения и развития персонала. Методы формирования и развития политики обучения в компании.
2. Развитие персонала как фактор инновативности организации. Цель и необходимость развития персонала организации.
3. Обучение и развитие персонала в системе кадровых процессов организации.
4. Цели обучения и их практическая реализация в компании.
5. Методы выявления потребности в корпоративном обучении. Классификация методов. Сравнительный анализ.
6. Формы организации корпоративного обучения. Обоснование эффективности форм обучения с точки зрения результативности для компании.
7. Тренинг как инструмент обучения и развития персонала. Этапы бизнес-тренинга. Методы, используемые в тренинге.
8. Требования к провайдерам образовательных услуг. Подбор тренеров. Профессиональные компетенции бизнес-тренера.

9. Система тренингов в компании. Классификация тренингов.
10. Оценка эффективности обучения. Основные положения модели Кирпатрика.
11. Оценка эффективности обучения. Оценка эффективности обучения. Методы оценки удовлетворенности участника обучения.
12. Оценка эффективности обучения. Методы оценки объективных результатов обучения.
13. Оценка эффективности обучения. Оценка бизнес - результатов участника обучения.
14. Оценка эффективности обучения. Оценка изменения поведения на работе участника обучения.

Практическая часть:

- Подготовка программы (проекта) диагностики системы обучения и развития персонала(на примере конкретной организации)
- Подготовка программы (проекта) формирования системы обучения и развития персонала (на примере конкретной организации).
- Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития персонала (на примере конкретной организации).

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

Обучающие компьютерные программы по отдельным разделам или темам не используются.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением

3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.