

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.
» 08 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Обучение и развитие персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Обучение и развитие персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составил:

Айвазов А.Л. канд. экон. наук ст. преподаватель кафедры экономики и менеджмента



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН
«Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017 г.
Председатель УМК филиала по УГН
«Экономика и управление»

канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.



Рецензенты:

Комелев Д. Ю., заместитель главного инженера АЭМЗ Филиал ОАО
«ЭЛТЕЗА» в г Армавире

Иманова М. Г., канд. экон. наук, доцент, кафедры экономики и менеджмента
филиала ФГБОУ ВО Кубанский государств в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Обучение и развитие персонала»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была актуализирована рабочая программа	№ 1 28.08.2017	

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цели освоения дисциплины

Основной целью курса «Обучение и развитие персонала» является формирование у обучающихся теоретических и методологических знаний по обучению персоналом и его развитием; приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий обучения персоналом и его развитием; умение выявлять проблемы в области обучения персоналом организации и находить способы их решения; формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам обучения персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с теоретическими основами, историческими предпосылками возникновения и развития теории и практики обучения персоналом;
- ознакомление с основными тенденциями в практике обучения персоналом в организациях, как в России, так и за рубежом;
- формирование умений по решению типовых задач в области планирования и организации кадровой работы;
- приобретение студентами навыков использования технологий обучения персоналом в современных организациях.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Обучение и развитие персонала» входит в вариативную часть относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других наук.

Дисциплина «Обучение и развитие персонала» основывается на знаниях, полученных в рамках предыдущего образования.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ПК-6	Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации с кадровым резервом,	навыками профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением

		персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.	персонала организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.	видов, форм и методов обучения персонала;	ной работой с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.
2	ПК-19	Владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.	– общую схему выявления потребности в обучении, планирования обучения и его оценки эффективности обучения; – основы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом для его обучения;	– выявлять потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.	– навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; – навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
3	ПК-20	Умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по	– способы оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; – методы получения обратной связи по	– оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; – получать обратную	– навыками оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;

		результатам текущей деловой оценки персонала	результатам текущей деловой оценки персонала.	связь по результатам текущей деловой оценки персонала.	– навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.
--	--	--	---	--	--

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зач.ед. (180 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Курсы (часы)		
			1	2	4
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):		12			12
Занятия лекционного типа		4	-	-	4
Лабораторные занятия					
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		8	-	-	8
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	-	-	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:		158,7	-		158,7
Курсовая работа		-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		50	-	-	50
Анализ научно-методической литературы		20,4	-	-	20,4
Реферат, эссе		30,3	-	-	30,3
Подготовка к текущему контролю		58	-	-	58
Контроль:					
Подготовка к экзамену		9			9
Общая трудоемкость	час.	180		-	180
	в том числе контактная работа	12,3			12,3
	зач. ед	5			5

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (заочная форма)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Количество часов		
		Всего часов	Аудиторная работа	Внеаудиторная работа

			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	Обучение как система. Факторы формирования системы обучения и развития персонала. Планирование и контроль обучения	21	1			20
2	Тренинг как активная форма обучения	22	1	1		20
3	Компетентностный подход в обучении и развитии	31		1		30
4	Обучение для управления карьерой	21,2		1		20,2
5	Повышение квалификации руководителей	18,3	1	2		15,3
6	Обучение в аспекте других задач организации: адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой	31		1		30
7	Управление знаниями в компании	12,2	1	1		10,2
8	Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала.	14		1		13
	Итого по дисциплине:		4	8		158,7

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные работы, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ раздела	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Обучение как система. Факторы формирования системы обучения и развития персонала. Планирование и контроль обучения	Методологические особенности курса. Предмет, задачи, структура курса.	Реферат (Р)
2.	Тренинг как активная форма обучения	Общая характеристика возможностей тренингов: цели, функции, сферы применения, ограничения. Обучение и инновации через тренинг. Типы тренингов: социально – психологический, бизнес-тренинг. Классификация видов тренинга по разным основаниям: тематика, типы участники, уровни проблем.	Эссе (Э)

3.	Компетентностный подход в обучении и развитии	Компетенции: определения, подходы Эволюция подходов к обучению руководителей. Компетентностный подход в сравнении с традиционным обучением.	Реферат (Р)
4	Обучение для управления карьерой	Понятие карьеры. Жизненные этапы, влияющие на карьеру. Традиционное и новое понимание карьеры в условиях нестабильной занятости. Факторы, влияющие на управление карьерой.	Реферат (Р)
5	Повышение квалификации руководителей	Цели обучения и развития руководителей. Формальные и неформальные подходы к повышению квалификации. Влияние повышения	Эссе (Э)
6	Обучение в аспекте других задач организации: адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой	Обучение при введении в организацию (в период адаптации). Вводный инструктаж. Знакомство с рабочим местом, официальные вводные курсы, welcome-тренинги. Вводное обучение на рабочем месте.	Реферат (Р)
7.	Управление знаниями в компании	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.	Реферат (Р)
8.	Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала.	Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы. Формы программ (простые и комплексные). Корпоративный университет. Документы по обучению и развитию персонала.	Эссе(Э)

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ раздела	Наименование темы	Содержание темы дисциплины	Форма текущего контроля
-----------	-------------------	----------------------------	-------------------------

1.	Обучение как система. Факторы формирования системы обучения и развития персонала. Планирование и контроль обучения	Методологические особенности курса. Предмет, задачи, структура курса.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
2.	Тренинг как активная форма обучения	Общая характеристика возможностей тренингов: цели, функции, сферы применения, ограничения. Обучение и инновации через тренинг. Типы тренингов: социально – психологический, бизнес-тренинг. Классификация видов тренинга по разным основаниям: тематика, типы участники, уровни проблем.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
3.	Компетентностный подход в обучении и развитии	Компетенции: определения, подходы Эволюция подходов к обучению руководителей. Компетентностный подход в сравнении с традиционным обучением.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
4	Обучение для управления карьерой	Понятие карьеры. Жизненные этапы, влияющие на карьеру. Традиционное и новое понимание карьеры в условиях нестабильной занятости. Факторы, влияющие на управление карьерой.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
5	Повышение квалификации руководителей	Цели обучения и развития руководителей. Формальные и неформальные подходы к повышению квалификации. Влияние повышения квалификации руководителей на эффективность деятельности организации.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
6	Обучение в аспекте других задач организации: адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой	Обучение при введении в организацию (в период адаптации). Вводный инструктаж. Знакомство с рабочим местом, официальные вводные курсы, welcome-тренинги. Вводное обучение на рабочем месте.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
7	Управление знаниями в компании	Определение управления знаниями. Понятия знаний. Типы знаний. Цели управления знаниями и выгоды для	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

		компании. Подходы к управлению знаниями. Процесс передачи знаний: содержание, механизмы, факторы, влияющие на него.	
8	Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала.	Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы. Формы программ (простые и комплексные). Корпоративный университет. Документы по обучению и развитию персонала.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

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.

3. Образовательные технологии.

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

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

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Обучение как система. Факторы формирования системы обучения и развития персонала. Планирование и контроль обучения

1. Обучение персонала: сущность, цели и этапы обучения.
2. Анализ потребностей в обучении.
3. Принципы и методы обучения.
4. Оценка результатов обучения.

Тема 2. Тренинг как активная форма обучения

1. Схема-модель урока-тренинга.
2. Структура урока-тренинга.
3. Три этапа процесса тренинга.

Тема 3. Компетентностный подход в обучении и развитии

1. Образовательные компетенции.
2. Отличия компетентностного подхода к обучению от традиционного.

Тема 4. Обучение для управления карьерой.

1. Карьера: сущность, механизмы процесса.
2. Карьерная стратегия: сущность, общие принципы.
3. Особенности карьеры государственных служащих.
4. Основные этапы и циклы карьеры.

Тема 5. Повышение квалификации руководителей

1. Программы повышения квалификации руководителей
2. Аттестация: сущность, цель, организация процедуры.
3. Стратегический и оперативный план развития карьеры.
4. Понятие и принципы повышения квалификации.

Тема 6. Обучение в аспекте других задач организации: адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой

1. Перечень основных вопросов вводного инструктажа.
2. Первичный инструктаж.
3. Перечень основных вопросов первичного инструктажа на рабочем месте.
4. Повторный инструктаж.

Тема 7. Управление знаниями в компании

1. Понятие знания.
2. Стратегии систематизации и персонализации.
3. Основные типы знаний.

Тема 8. Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала

1. Сущность системы корпоративного обучения.
2. Понятие эффективной системы обучения.
3. Принципы эффективной системы корпоративного обучения.

Примерные тестовые задания:

1. Развитие персонала - это:

- а - процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б - процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в - обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

- а - инструктаж;
- б - ротация;
- в - ученичество и наставничество;
- г - лекция;
- д - разбор конкретных ситуаций;
- е - деловые игры;
- ж - самообучение;
- з - видеотренинг.

3. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько:

- а - инструктаж;
- б - ротация;
- в - ученичество и наставничество;
- г - лекция;
- д - разбор конкретных ситуаций;
- е - деловые игры;
- ж - самообучение;
- з - "сидя рядом с Нелли".

4. Карьера - это:

- а - индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б - повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в - предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а - неструктурированный, непланируемый;
- б - планируемое развитие за пределами работы;
- в - планируемое развитие на работе.

6. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

- а - анализ исполнения работы;
- б - анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
- в - балансовый метод.

7. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:

- а - верно все;
- б - частично верно;
- в - неверно.

8. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):

- а - обучение по договору учебным центром;
- б - ротацию менеджеров;
- в - делегирование полномочий подчиненному;
- г - формирование резерва кадров на выдвижение.

9. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:

- а - резерв руководителей на выдвижение;
- б - аттестационная комиссия;
- в - кадровая служба.

10. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:

- а - да;
- б - нет;
- в - иногда.

Примерные темы рефератов:

1. Понятие и основные тенденции развития персонала.
2. Организация профессионального обучения.
3. Внутренние стажировки для новых сотрудников и ротация сотрудников.
4. Интернет - конференция. Электронное обучение (онлайн - обучение).
5. Самообразование сотрудников. Обучение действием («кружки качества»).
6. Повышение профессионального мастерства менеджеров.
7. Управление карьерой госслужащего.
8. Методы и формы обучения персонала.
9. Управление карьерой менеджера.
10. Оценка потребности персонала в обучении.
11. Коучинг как современный подход к обучению персонала.
12. Малобюджетные формы обучения персонала.
13. Значение обучения персонала.
14. Наставничество. Обучение на рабочем месте.
15. Формы обучения (анализ кейсов).
16. Разработка программ обучения сотрудников. Использование внутренних ресурсов и аутсорсинг.
17. Корпоративный университет: основные ресурсы и жизненные силы.
18. Философия развития персонала организации.
19. Экономика развития, снижение издержек на обучение.
20. Оценка эффективности обучения персонала.
21. Корпоративный университет как механизм стратегического развития. Кадровый резерв.
22. Подготовка управленческого резерва.
23. Альтернативные методы обучения и развития персонала.
24. Развивающая среда компании как корпоративный стандарт.
25. Развивающий стиль управления.
26. «Заражение развитием». Типология развивающихся сотрудников.
27. Командировка как метод обучения.
28. Конференции и выставки. Бичмаркинг и обмен визитами.
29. Обучение на личном опыте. Участие в проекте как метод развивающего обучения.
30. Пилотный проект как зона ближайшего развития компании, подразделения, отдельных сотрудников.

Примерные темы эссе:

1. Методы развития персонала
2. Компетенции руководителя: требования на современном этапе.
3. Развитие подчиненных как одна из задач руководителя. Анализ имеющихся возможностей.
4. Сложившиеся практики развития и обучения персонала в компаниях.

5. Оценка эффективности обучения. Проблема оценки неформальных обучающих практик.
6. Теория человеческого капитала: взгляд на проблемы обучения сотрудников с позиции потребностей организации в развитии.
7. Теория человеческого капитала и обучение сотрудников с учетом характеристик их индивидуального человеческого капитала.
8. Теория внутренних рынков труда: место обучения в системе управления трудовыми отношениями.
9. Управление знаниями: подходы к формированию корпоративных систем.
10. Основные этапы карьеры менеджера.
11. Самоуправление карьерой: стратегия и тактика.
12. Типы карьеры.
13. Кадровый резерв: планирование, организация и контроль за работой с ним.
14. Анализ потребностей в обучении.
15. Принципы и методы обучения.
16. Оценка результатов обучения.
17. Методы оценки персонала
18. Методология оценки на 360 градусов. Недостатки методики.
19. Сопротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления.
20. Сущность и виды увольнения сотрудников.
21. Увольнение по собственному желанию.
22. Увольнение по инициативе работодателя.
23. Увольнение вследствие выхода на пенсию.
24. Коучинг как современный подход к обучению персонала.
25. Основные этапы карьеры менеджера.
26. Процесс и методы профессионального обучения.
27. Основные направления развития персонала.
28. Необходимость постоянного обучения и развития персонала в постиндустриальном обществе.
29. Роль обучения персонала в развитии организации.
30. Взаимосвязь обучения персонала и эффективности работы.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Содержание понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент».
2. Управление персоналом как система. Краткая характеристика основных элементов системы управления персоналом.
3. Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом.
4. Основные школы и концепции управления персоналом: «научного управления», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов».
5. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
6. Принципы и методы управления персоналом.
7. Субъекты управления персоналом. Распределение обязанностей между линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом.
8. Организационная структура управления персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.

9. Формирование структурных подразделений системы управления персоналом. Методическое и нормативное обеспечение проектирования организационных структур управления персоналом.
10. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
11. Содержание понятия «философия управления персоналом». Варианты философии управления персоналом. Внешние и внутренние факторы, влияющие на философию управления персоналом.
12. Стратегия управления персоналом как основа кадровой политики. Значение разработки и задачи кадровой политики.
13. Элементы (составные части) кадровой политики. Место кадровой политики в разработке управленческих решений.
14. Методические основы подготовки кадровой политики организации.
15. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.
16. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Бизнес-план по персоналу как основа бюджетирования.
17. Технология разработки бюджета расходов на персонал.
18. Сущность и задачи определения требований к кандидатам.
19. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам.
20. Цель и задачи набора персонала. Методы набора персонала.
21. Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.
22. Организация высвобождения персонала.
23. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы. Организация управления профориентацией персонала.
24. Сущность, цели и этапы адаптации персонала. Виды и содержание адаптации персонала в зависимости от объекта и предмета управления.
25. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации.
26. Организационный механизм управления процессом адаптации персонала. Структурные элементы организации трудовой адаптации.
27. Технология процесса управления адаптацией. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией.
28. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности.
29. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации. Особенности обучения взрослых.
30. Место обучения в системе управления персоналом. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала.
31. Этапы и методы обучения персонала.
32. Сущность аттестации и деловой оценки персонала.
33. Цели оценки персонала. Место оценки в системе управления персоналом.
34. Объекты и субъекты деловой оценки персонала.
35. Группировка, отбор и содержание показателей оценки персонала. Методы оценивания персонала.
36. Содержание профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения.
37. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой.
38. Этапы деловой карьеры, их содержание.
39. Сущность служебно-профессионального продвижения работника. Этапы служебно-профессионального продвижения.

40. Сущность кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва. Этапы работы по формированию кадрового резерва.
41. Планирование и организация работы с резервом кадров. Контроль за работой с кадровым резервом.
42. Сущность мотивации персонала.
43. Сущность содержательных теорий мотивации.
44. Особенности процессуальных теорий мотивации.
45. Концепции повышения внутренней мотивации.
46. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда.
47. Основы построения системы стимулирования персонала. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул».
48. Методы оценки результатов управления персоналом. Направления оценки: результативность, эффективность, полезность.
49. Показатели результативности, эффективности и полезности управления персоналом.
50. Экономическая сущность затрат на персонал. Задачи учета, анализа и планирования затрат на персонал.
51. Различия понятий «обучение» и «развитие» персонала.
52. Жизненный цикл и стадии развития организации как факторы формирования системы обучения и развития персонала.
53. Роль сотрудников, отвечающих за обучение и развитие персонала, в общей системе управления.
54. Обоснование для выбора оптимальных способов подготовки сотрудников: основные принципы разработки программ.
55. Оценка программ обучения.
56. Обучение на этапе адаптации работников.
57. Роль и формы обучения в управлении корпоративной культурой.
58. Профессиональное обучение.
59. Анализ потребностей в обучении.
60. Виды обучения.

Критерии оценки экзамена:

Положительные оценки выставляются, если компетенции ПК-6, ПК-19, ПК-20 освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком. Могут быть допущены 2–3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при недостаточно полном и недостаточно развернутом ответе. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов.

Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано.

Оценка «не удовлетворительно» выставляется, если компетенции ПК-6, ПК-19, до-20 не освоены, при несоответствии ответа заданному вопросу, использовании при ответе ненадлежащих нормативных и иных источников, когда ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации 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.

Образец билета

**филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет» в г. Армавире**

Б1.В.05 Обучение и развитие персонала
Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Кафедра экономики и менеджмента
Обучение и развитие персонала

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Содержание понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент».
2. Виды обучения.

Заведующий кафедрой _____ С.Г. Косенко

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины.

5.1. Основная литература

1. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Москва: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118125
2. Краснова С. В. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: практикум / Йошкар-Ола: ПГТУ, 2013. - 132 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=439186
3. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник для бакалавриата / под ред И.А. Максимцева. - М.: Юрайт, 2012. - 525с.

5.2. Дополнительная литература

1. Савченко И. П., Воронцова Г. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. / Ставрополь: СКФУ, 2014. - 75 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=457621
2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник. Автор: Черных А. В., Прудникова О. А. / Ульяновск: УлГПУ, 2013.- 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=278057

5.3 Периодические издания

1. Управление персоналом

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

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>
5. Аналитическая и цитатная база «Web of Science (WoS)». – URL: <http://apps.webofknowledge.com>.
6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» – URL: www.grebennikon.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>
9. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) -

URL:<http://uisrussia.msu.ru>

11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL:<https://dvs.rsl.ru/>
12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL:<http://lib.mylibrary.com>
13. «Лекториум ТВ». - URL:<http://www.lektorium.tv/>
14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». - URL:<http://нэб.пф/>
15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.
17. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>
18. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Экзамен. Обучающиеся обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен – проверочное испытание по учебной дисциплине, конечная форма изучения предмета, а также механизм выявления и оценки результатов учебного процесса. Цель экзамена – проверить сложившуюся у обучающегося систему понятий и отметить степень полученных знаний.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

8.1 Перечень информационных технологий.

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Libre Office 5.0.6 (свободный офисный пакет);
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор);
- Adobe Acrobat Reader, WinDjView, XnView (просмотр документов и рисунков);
- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);
- Nod32 (антивирус);
- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.