МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ

Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Епишкин Илья Анатольевич, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Технологии управления развитием персонала

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании	Одобрено на заседании кафедры
Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян	Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой И.А. Епишкин

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Технологии управления развитием персонала» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:
ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ПК-5: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Технологии управления развитием персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации:

Знания: Закономерности, принципы и методические подходы к формированию государственной кадровой политики; концепции государственной кадровой политики; цели, виды и элементы кадровой политики организации; механизмов, принципов, методов и этапов формирования кадровой политики организации; особенностей формирования и развития персонала государственной службы, государственных и муниципальных унитарных предприятий, коммерческих организаций.

Умения: Успешно решать проблемы в области управления персоналом; применение понятийно-категорийного аппарата при определении кадровой политики государства; разработка демографической политики, политики в области занятости; применять зарубежный опыт кадровой политики в корпорациях развитых стран.

Навыки: Владения современными технологиями управления персоналом; способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного самоуправления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; навыки выявления проблем кадровой политики организации в зависимости от степени развитости внутреннего рынка труда; навыки проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

2.1.2. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами:

Знания: сущность кадровой политики организации; сущность стратегического управления человеческими ресурсами, содержание деятельности по консультанта по стратегическому управлению человеческими ресурсами

Умения: разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией управления человеческими ресурсами; разрабатывать мероприятия реализация стратегии управления человеческими ресурсами в организации.

Навыки: технологией разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации; технологией разработки различных направлений деятельности по стратегическому планированию.

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Кадровый консалтинг и аудит

Знания: методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом

Умения: определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Навыки: методами разработки и реализации системы и технологии управления персоналом в организации

2.2.2. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКО-13 Способность организовывать и проводить мероприятия по развитию персонала	ПКО-13.1 Знать теоретические и методологические основы адаптации выпускников учебных учреждений на рабочем месте. ПКО-13.3 Владеть методами адаптации выпускников учебных учреждений на рабочем месте. ПКО-13.4 Владеть методами выявления талантов и их использования в интересах организации. ПКО-13.5 Уметь проектировать и реализовывать системы и (или) конкретные мероприятия по адаптации выпускников учебных учреждений на рабочем месте в организации. ПКО-13.6 Осуществлять документационное обеспечение адаптации выпускников ВУЗов в соответствии с законодательством РФ. ПКО-13.7 Уметь применять основные инструменты системы управления талантами. ПКО-13.8 Владеть навыками создания системы управления талантами или ее отдельных компонентов.
2	ПКО-7 Способность разрабатывать и реализовывать системы оценки и аттестации персонала	
3	ПКО-8 Способность разрабатывать и реализовывать модели компетенций в организации	

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

	Количество часов	
Вид учебной работы	Всего по учебному плану	Семестр 2
Контактная работа	18	18,15
Аудиторные занятия (всего):	18	18
В том числе:		
лекции (Л)	6	6
практические (ПЗ) и семинарские (С)	12	12
Самостоятельная работа (всего)	54	54
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	72	72
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	2.0	2.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗЧ	ЗЧ

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	Раздел 1 Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства Роль человеческого фактора в инновационных процессах. Личностные характеристики делового человека. Понятие современных инновационных процессов. «Человеческий фактор» и его составляющие.					28	28	
2	2	Раздел 2 Развитие управленческого персонала как элемент развития организации Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации. Жизненный цикл организации и динамика персонала. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта. Мотивации должностного роста.			4		7	11	ПК1
3	2	Раздел 3 Профориентация					7	7	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		и трудовая адаптация персонала Понятие, цели и формы профессиональной ориентации. Основные элементы управления трудовой адаптацией. Современные организационные элементы управления трудовой адаптацией.							
4	2	Раздел 4 Управление деловой карьерой персонала Карьера в системе государственного и муниципального управления. Влияние управленческих и рабочих групп на карьеру менеджера. Карьера в бизнес-организациях. Карьера на промышленном предприятии. Понятие кадрового резерва.					6	6	
5	2	Раздел 5 Психологическое обеспечение управления карьерой Основные решения, принимаемые для построения карьеры. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице – самореклама.	6		8		6	20	ПК2
6		Раздел 6 дЗЧ							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7		Всего:	6		12		54	72	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 12 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	2	РАЗДЕЛ 2 Развитие управленческого персонала как элемент развития организации	Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач карьерного роста. Личностный регресс в профессиональной деятельности. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.	4
2	2	РАЗДЕЛ 5 Психологическое обеспечение управления карьерой	Тренинги «Управление карьерой». Информационно-диагностический блок. Презентационный блок. Интегрирующий блок.	8
			ВСЕГО:	12 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Выполнение курсового проекта (работы) по дисциплине «Технологии управления развитием персонала» не предусмотрено.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Технологии управления развитием персонала» являются практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере мотивации персонала, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний.
В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения.
Кроме того, в ходе проведения семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость.
Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую.
Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам.
Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем.
Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по изученным материалам. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала.
Основными формами контроля являются: экзамен, результаты прохождения деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	2	РАЗДЕЛ 1 Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 6 - 40], [2, стр. 13 - 27],	28
2	2	РАЗДЕЛ 2 Развитие управленческого персонала как элемент развития организации	Подготовка к тестированию. [1, стр. 41 -56, 94 - 106], [2, стр. 42 - 59],	7
3	2	РАЗДЕЛ 3 Профориентация и трудовая адаптация персонала	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 41 -56, 94 - 106], [2, стр. 42 - 59],	7
4	2	РАЗДЕЛ 4 Управление деловой карьерой персонала	Подготовка к тестированию. [1, стр. 58 -74, 249 - 281], [2, стр. 60 -100], [3, стр. 7-50].	6
5	2	РАЗДЕЛ 5 Психологическое обеспечение управления карьерой	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 75 – 90, 107 - 279], [2, стр. 101 - 149], [3, стр. 70 - 108].	6
			ВСЕГО:	54

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Управление персоналом: учебник	Мумладзе Р.Г.	Палеотип, 2014	410 страниц http://www.knigafund.ru/books/169792
2	Управление персоналом предприятия:	Маслова В.М.	Юнити-Дана, 2012	222 страницыhttp://www.knigafund.ru/books/169792

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Управление персоналом. Технологии:	Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Шелобаев С.И.	ЮНИТИ-ДАНА , 2012	191 страницаhttp://www.knigafund.ru/books/169792

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. http://library.miit.ru/ - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. http://rzd.ru/ - сайт ОАО «РЖД».
3. http://elibrary.ru/ - научно-электронная библиотека.
4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
5. http://consultant.ru/ - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. http://garant.ru/- информационно-правовой портал «Гарант».
7. www.hr-zone.net (Проводник в мире персонала)
8. www.e-xecutive.ru (Сообщество менеджеров)
9. www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
10. www.headhunter.ru (Кадровый портал)
11. www.рспп.рф(Российский союз промышленников и предпринимателей)
12. http://www.un.org (Организация Объединенных Наций)

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Электронный курс (контент) «Технологии управления развитием персонала» разработан в соответствии с рабочей программой курса и требованиями ФГОС по программе «Стратегическое управление персоналом». Контент структурирован по основным темам курса. Объем теоретического материалы, включающего текст, таблицы, схемы, рисунки, графики для более эффективного усвоения материала.
Этот контент переработан в формат СДО, размещен на учебном портале дистанционного обучения ИЭФ по адресу http://edu.emiit.ru
Он-лайн контакт со студентами реализован посредством электронной почты, соц. сетей (ВКонтакте, группа https://vk.com/club76631721), Кампуса ИЭФ.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:
1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET.
2. Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук)

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для успешного освоения дисциплины обучающимся необходимо учитывать следующие критерии преподавателя:
• Посещаемость занятий
• Работа на практических занятиях
• Электронное тестирование
• Зачет в конце семестра
Работа на практических занятиях дает 50 процентов итоговой оценки. Электронное тестирование - 30 процентов итоговой оценки. По завершению курса лекций студентам необходимо пройти тестирование (учет 3 попыток). Посещаемость лекций дает 20 процентов итоговой оценки.
Формула для определения экзаменационной оценки по предмету «Технологии управления развитием персонала»:

Итоговая оценка = 0,5 ? Опр.зан. + 0,3 ? Отес + 0,2 ? Опосещ
где
Опр.зан (от 2 до 5 баллов), оценка за работу на практических занятиях в течение семестра, выставляется в конце семестра преподавателем, ведущим практические занятия;
Отес (от 2 до 5 баллов) - оценка за тестирование, рассчитывается исходя из среднего балла за тестирование на портале: меньше 70 % - 2 балла, от 70 до 80 % - 3 балла, от 80 до 90 % - 4 балла, больше 90 % - 5 баллов;
Опосещ – (от 2 до 5 баллов) - оценка за посещаемость лекций: меньше 5% - 0, от 5 до 20% - 1, от 20 до 40 % - 2, от 40 до 60 % - 3, от 60 до 80 % - 4, более 80% - 5. Процент посещаемости определяется делением количества посещенных лекций на общее количество лекций в семестре.
Пример расчета
Опр.зан = 4 (оценка за практические занятия)
Отес = 5 (средний балл по тестированию – 92)
Опосещ – 3 (оценка за посещаемость лекций: студент был на 8 лекциях из 16, процент посещаемости – 50%

Итоговая оценка = 0,5 ? Опр.зан. + 0,3 ? Отес + 0,2 ? Опосещ =
0,5 ? 4 + 0,3 ? 5 + 0,2 ? 3 = 4,1 = 4 балла

Округление по правилам

Электронный курс (контент) «Технологии управления развитием персонала» разработан в соответствии с рабочей программой курса и требованиями ФГОС по программе «Стратегическое управление персоналом». Контент структурирован по основным темам курса и содержит текст, таблицы, схемы, рисунки, графики для более эффективного усвоения материала.
Этот контент переработан в формат СДО, размещен на учебном портале дистанционного

обучения ИЭФ по адресу http://edu.emiit.ru
Порядок работы с электронным курсом:
1. Зайти на сайт http://edu.emiit.ru
2. Нажмите кнопку ВХОД
3. Введите Ваши логин и пароль
4. Вкладка «Мои курсы»
5. Нажмите «Активные электронные курсы»
6. Нажимаете на название курса
7. Просматриваете курс (время учитывается !)
8. Проходите тестирование (количество попыток учитывается – более 3 попыток тестирования делать нельзя, результаты учитываться не будут !)
Курс содержит презентации и систему тестового контроля, состоящую из тестовых заданий различной формы (открытая, закрытая, установление соответствия, установление правильной последовательности). Тестовые задания структурированы по основным темам курса. Данная база тестовых заданий переработана в формат АСТ и активно используется как в формате аудиторного тестирования (ауд. 3215), так и в формате удаленного тестирования с использованием приложения AST-player.