

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры

/ И.В. Ярмоленко
« 31 » марта 20 21 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента

/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 20 21 г.


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Развитие персонала и карьерный менеджмент

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.


Ю.В. Астахов

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления


« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.


В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 4

Председатель канд.экон.наук, доц.


Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (от 1 до 3)	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Универсальная компетенция	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствов ания на основе самооценки	УК-6.1. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования деятельности персонала на основе его развития	<p><i>1.Знания</i> в области развития истории и теории кадрового менеджмента, планирования карьеры и кадрового менеджмента, знания и способность актуализации стратегии кадрового обеспечения персонала организации</p> <p><i>2.Умения</i> в изложении основных направлений развития персонала и кадрового менеджмента, умения в области планирования и развития персонала, умение осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персонала</p> <p><i>3.Навыки:</i> Демонстрирует навыки планирования персонала и развития кадрового резерва, навыки в области развития и совершенствования кадровых технологий, навыки в области развития профессиональных навыков и компетенций персонала</p>
Профессиональн ая компетенция	ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы	ПК-1.7. Выбирает и реализует с использованием инструментов развития персонала	<p><i>1.Знания:</i> Обладает знаниями в области организационного менеджмента, знаниями в сфере информационных и</p>

	<p>операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий</p>	<p>профессиональные компетенции и социальные навыки</p>	<p>кадровых технологий для реализации стратегических задач, знаниями и компетенциями, связанными с подготовкой и реализацией программ развития персонала</p> <p><i>2. Умения:</i> Демонстрирует умения в формировании кадрового состава организации, умения в области мотивации и стимулирования труда персонала, умения в формировании и выдвижении кадрового резерва на вакантные должности в организации</p> <p><i>3. Навыки:</i> Владеет навыками в сфере формирования кадровой политики в организации, навыками в области подбора, обучения и выдвижения персонала на вышестоящие должности структурных подразделений организации</p>
<p>Профессиональная компетенция</p>	<p>ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ПК-2.9. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности</p>	<p><i>1. Знания:</i> Демонстрирует знания в области повышения квалификации, профессиональной переподготовки персонала по профильным направлениям деятельности, знания в сфере организации и проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и аттестации специалистов или персонала, знания в области разработки и формирования системы поощрения и награждения персонала</p> <p><i>2. Умения:</i> Демонстрирует умения в проведении мониторинга потребности персонала в</p>

		<p>организации, умения в выявлении и распространении опыта работы кадровых служб в организациях, умения в вопросах проведения конкурсов на звание «Лучший по своей профессии»</p> <p><i>3.Навыки:</i> Владеет навыками разработки концепции развития кадрового потенциала в организации, навыками комплексной оценки профессиональной компетенции работников организации, навыками оптимизации кадрового состава организации за счет создания новых и развития действующих организационно-экономических механизмов в организации</p>
--	--	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. **Компетенция УК-6.** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Развитие персонала и карьерный менеджмент
2	Преддипломная практика

Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
2	Теория и практика кадровой политики организации
3	Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность
4	Технологии рекрутмента
5	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
6	Управление корпоративной культурой
7	Развитие персонала и карьерный менеджмент
8	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
9	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
10	Кадровый консалтинг и аудит
11	Профессиональная практика
12	Преддипломная практика

Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Стратегическое управление персоналом организации
2	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
3	Теория и практика кадровой политики организации
4	Технологии рекрутмента
5	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности

6	Управление корпоративной культурой
7	Развитие персонала и карьерный менеджмент
8	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
9	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
10	Кадровый консалтинг и аудит
11	Современные проблемы управления занятостью
12	Рынок труда и занятость населения
13	Профессиональная практика
14	Преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. единиц, 180 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки

Форма промежуточной аттестации _____ зачет _____
(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр №2
Общая трудоемкость дисциплины, час	180	180
Контактная работа (аудиторные занятия), в.т.ч.:		
лекции	34	34
лабораторные	-	-
практические	34	34
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	109	109
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	100	100
Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Наименование тем, их содержание и объем Курс 1 Семестр 2

№ п\п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел, по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические и др. занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1. Кадровый менеджмент и развитие персонала					
1.	История и теория кадрового менеджмента. Понятие менеджмента. Исторические предпосылки зарождения кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент в органах власти и управления. Кадровый менеджмент в бизнес. структурах. Стратегия кадрового обеспечения органов власти и на предприятиях независимо от организационно-правовой формы собственности.	4	4	-	16
	Предмет и содержание кадрового менеджмента, методы кадрового менеджмента.	2	2	-	4
2. Развитие персонала и карьерный менеджмент					
	Развитие персонала. Понятие, цели и формы развития персонала. Организация и цели профессионального обучения. Формы обучения персонала. Особенности повышения профессионального мастерства менеджеров. Формы тренинга.	4	4	-	14
	Управление деловой карьерой. Виды, цели и этапы деловой карьеры. Управление карьерой. Организация ротации кадров. Кадровый резерв для замещения руководящих должностей и работа с ними.	2	2	-	4
3. Технологии эффективного кадрового менеджмента					
	Содержание основных функций кадровых технологий. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе. Кадровые технологии в бизнес структурах. Оценка персонала. Технологии отбора персонала. Технологии управления карьерой. Планирование и управление	6	6	-	18

карьерой персонала. Технологии формирования управленческого кадрового резерва.				
4. Технологии повышения качества персонала				
Технологии адаптации персонала. Технологии мотивации персонала. Технологии контроля персонала. Технологии информационно-аналитического обеспечения управления персоналом. Технологии управления профессионально-квалификационным развитием персонала. Технологии наставничества персонала. Система технологии наставничества в органах власти и управления. Технологии краудсорсинга.	6	6	-	18
5. Инноватика кадрового менеджмента в XXI веке				
Роль карьерного менеджмента в реализации кадровой политики органов власти и предприятий независимо от организационно-правовой формы собственности. Эффективная модель российского социального менеджмента. Карьерный менеджмент и повышения качества реализации социально-экономического развития современных корпораций.	4	4	-	18
6. Концептуальные основы карьерного менеджмента				
Сущность и содержание кадрового менеджмента. Основные тенденции развития карьерного менеджмента в органах власти и управления, в бизнес-структурах. Современные кадровые технологии и проблемы их использования в рыночных условиях. Трансформация среды карьерного менеджмента. Виды менеджмента в трех блоках: - управления персоналом, социальное управление, создание нормативов в области труда и заработной платы, социального обслуживания.	6	6	-	20
ВСЕГО	34	34	-	109

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	Кол-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1.	Кадровый менеджмент и развитие персонала	Основное понятие истории и теории кадрового менеджмента	6	20
2.	Развитие персонала и карьерный менеджмент	Развитие персонала. Понятие, цели и формы развития карьерного менеджмента	6	18
3.	Технологии эффективного кадрового менеджмента	Содержание основных функций кадровых технологий	6	18
4.	Технологии повышения качества персонала	Практика накопления арсенала технологий повышения качества персонала	6	18
5.	Инноватика кадрового менеджмента в XXI веке	Социальная ответственность современных корпораций. Эффективная модель кадрового менеджмента в органах власти и в бизнес структурах.	4	18
6.	Концептуальные основы кадрового менеджмента	Основные тенденции развития кадрового менеджмента в органах власти и в бизнес структурах.	6	20
	ИТОГО:		34	109

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Перечень индивидуальных домашних заданий

1. Понятие менеджмент персонала
2. Междисциплинарный характер менеджмента
3. Исторические предпосылки зарождения кадрового менеджмента
4. Предмет и содержание кадрового менеджмента

5. Проблемы формирования кадрового менеджмента в управлении карьерой персонала (на примере кон. организации)
6. Принципы кадрового менеджмента в управлении карьерой персонала (на примере кон. организации)
7. Методы кадрового менеджмента в управлении карьерой персонала (на примере кон. организации)
8. Технологии эффективного социального менеджмента
9. Кадровая политика и карьерный менеджмент
10. Методологические основы карьерного менеджмента
11. Проблемы обучения, подготовки и переподготовки менеджеров в современных организациях
12. Антикризисные стратегии кадрового менеджмента на местном уровне
13. Диагностика и разрешение конфликтов по кадровым вопросам
14. Организация кадровой конкурсной технологии на замещение вакантной должности
15. Понятие и структура кадрового планирования
16. Особенности планирования персонала в органах власти и управления, бизнес структурах
17. Роль карьерного менеджмента в реализации стратегии устойчивого развития территории
18. Стратегия кадрового обеспечения органов государственной и муниципальной власти
19. Понятие и сущность кадрового потенциала
20. Требования к государственным и муниципальным кадрам. Подбор, оценка и расстановка кадров.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. **Компетенция УК-6** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые сходства оценивания
Определяет образовательные потребности и способы совершенствования деятельности персонала на основе его развития	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

2. **Компетенция ПК-1** Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые сходства оценивания
Выбирает и реализует с использованием инструментов развития персонала профессиональные компетенции и социальные навыки	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

3. **Компетенция ПК-2** Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые сходства оценивания
Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации.

5.2.1 Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п\п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Кадровый менеджмент и развитие персонала	Контрольные вопросы: 1. История и теория кадрового менеджмента 2. Понятие менеджмента 3. Исторические предпосылки зарождения кадрового менеджмента 4. Кадровый менеджмент в органах власти и управления 5. Кадровый менеджмент в бизнес структурах 6. Предмет и содержание кадрового менеджмента 7. Методы кадрового менеджмента
2.	Развитие персонала и кадровый менеджмент	1. Развитие персонала 2. Понятие, цели и формы развития персонала 3. Организация и цели профессионального обучения 4. Управление карьерным менеджментом
3.	Технологии эффективного кадрового менеджмента	1. Содержание основных функций кадровых технологий 2. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе 3. Оценка персонала 4. Технологии отбора персонала 5. Технологии ротации (реновации) персонала 6. Кадровый резерв
4.	Технологии повышения качества персонала	1. Технологии адаптации 2. Технологии мотивации 3. Технологии контроля 4. Технологии информационно-аналитического обеспечения управления 5. Технологии управления профессионально квалифицированным развитием 6. Технологии наставничества
5.	Инноватика кадрового менеджмента в XXI веке	1. Роль карьерного менеджмента в реализации кадровой политики 2. Модель российского социального менеджмента 3. Карьерный менеджмент и повышение качества реализации социально-экономического развития современных корпораций
6.	Концептуальные основы карьерного менеджмента	1. Сущность и содержание кадрового менеджмента 2. Основные тенденции развития карьерного менеджмента 3. Трансформация среды карьерного менеджмента 4. Виды менеджмента

5.2.2 Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.2.3 Примерные варианты тестовых заданий

Основные функции кадрового менеджмента

1. кадровые технологии
2. планирование
3. организация
4. мотивация
5. контроль
6. деятельность
7. резерв кадров

Инновационный менеджмент это

1. менеджмент, направленный на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации
2. совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом
3. научная концепция и основанная на ней комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с поиском и отбором кадров, ориентированная в конечном счете на обновление и эффективное функционирование кадрового потенциала организации

Кадровая технология – это

1. степень выраженности, проявленности присущего человеку профессионального опыта в рамках компетенции конкретной должности
2. это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации, ее эффективное функционирование
3. встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу

Кадровый резерв – это

1. нарушение этических норм, ущемление чьих-то нужд прав, нарушение принятых профессиональных или организационных норм
2. совокупность гражданских служащих (граждан), признанных победителями конкурсного отбора для включения в резерв на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
3. одно из самых эффективных средств саморекламы, самомаркетинга на рынке труда

Средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации, ее эффективное функционирование это-

1. кадровые технологии
2. кадровое планирование
3. кадровый мониторинг
4. ситуация неопределенности

Высшая степень профессионального развития и потенциала профессионального опыта человека это-

1. коммуникабельность
2. профессионализм
3. легитимность

Профессионализм - это

1. социальные группы, которые испытывают на себе последствия принятых субъектами решений
2. совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и персоналом
3. высшая степень профессионального развития и потенциала профессионального опыта человека

Компетентность – это

1. степень выраженности, проявленности присущего человеку профессионального опыта в рамках компетенции конкретной должности
2. совокупность способов и приемов определения степени достижения планируемых результатов труда персоналом в процессе службы
3. социальные группы, которые испытывают на себе последствия принятых субъектами решений

Кадровый мониторинг – это

1. целенаправленная деятельность, ориентированная на предоставление рабочих мест в нужный момент времени
2. совокупность работников различной квалификации с точки зрения задач, подлежащих выполнению в конкретный период, и требований, предъявляемых конкретной должностью
3. система выявления определенных характеристик сотрудников, которые потом помогают руководителю в принятии управленческих решений, направленных на увеличение результативности подчиненных

Совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений с целью повышения эффективности трудовой деятельности это-

1. повышение квалификации
2. кадровое планирование
3. потребность организации в персонале

Резерв – это

1. совершенствование профессиональных знаний
2. источник, откуда черпаются новые силы
3. система выявления определенных характеристик сотрудников
4. совершенствование профессиональных знаний

Совокупность квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности это-

1. резерв
2. оценка
3. кадры

Стратегия в узком смысле слова рассматривается как результат процесса планирования, определяющий основное направление будущих кадровых мероприятий

1. неверно
2. частично верно
3. верно

Оценка личностных качеств персонала – это

1. совокупность способов и приемов определения степени достижения планируемых результатов труда персоналом в процессе службы
2. составная часть оценки результативности труда, при которой могут выделяться как общие, универсальные свойства личности (например, общая эрудиция, внешний вид, общительность)
3. специализированные организации или подразделения их служб управления персоналом, выполняющие отбор или деловую оценку персонала

Степень выраженности, проявленности присущего человеку профессионального опыта в рамках компетенции конкретной должности - это

1. профессионализм

2. легитимность
3. компетентность

Потребность организации в персонале – это

1. установление степени вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности труда на конкретном рабочем месте
2. использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета
3. установление необходимых количественных и качественных характеристик персонала, соответствующих выбранной стратегии развития организации

Коррупция – это

1. установление необходимых количественных и качественных характеристик персонала, соответствующих выбранной стратегии развития организации
2. наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникших в процессе социального взаимодействия, заключающихся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающихся негативными эмоциями
3. использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.

5.2.4 Описание критериев оценивания компетенций и шкала оценивания

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя, результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знание истории и теории кадрового менеджмента 2. Знание исторических предпосылок зарождения кадрового менеджмента 3. Знание основ карьерного менеджмента объема освоенного материала 4. Полнота ответов на вопросы 5. Четкость изложения и интерпретации знаний

Умения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Умение ориентироваться и излагать направления кадрового менеджмента и развитие персонала 2. Умение использовать содержание основных функций кадровых технологий 3. Умение использовать статистическую и аналитическую структуру персонала 4. Умение управлять человеческими ресурсами 	
Навыки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Владеть навыками планирования персонала и его функциями 2. Владеть методами планирования персонала 3. Владеть принципами планирования человеческих ресурсов 	
Оценка преподавателем выставляется интегрально, с учетом показателей и критериев оценивания		
Оценка сформированности компетенций по показателю <u>знания</u>		
Критерий	Уровень освоения оценки	
	не зачтено	зачтено
Знания истории и теории кадрового менеджмента	Не знает истории и теории кадрового менеджмента	Знает историю и теорию кадрового менеджмента, при этом может допускать неточности формулировок
Знание исторических предпосылок зарождения кадрового менеджмента	Не знает основные исторические предпосылки кадрового менеджмента	Знает основные исторические предпосылки кадрового менеджмента, их интерпретирует и использует
Знание основ карьерного менеджмента объема освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако освоил его не во всех деталях
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания предмета без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами, либо приводит ошибочные примеры	иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно, либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности в знании предмета
Оценка сформированности компетенций по показателю <u>умения</u>		

Критерий	Уровень освоения и оценки	
	не зачтено	зачтено
Умение ориентироваться и излагать направления кадрового менеджмента и развития персонала	Не умеет ориентироваться в направлениях, связанных с развитием персонала и кадровым менеджментом	Хорошо ориентируется в вопросах, связанных с развитием персонала и кадровым менеджментом
Умение использовать знания основ кадрового менеджмента и развития персонала	Не умеет использовать основные понятия кадрового менеджмента и развития персонала или использует его со значительными ошибками	На достаточно приемлемом уровне умеет использовать основные понятия знания основ кадрового менеджмента и развития персонала
Умение управлять деловой карьерой	Не умеет излагать изменения положения работников в организации и оптимизации их карьеры	Умеет излагать положения, связанные с работниками в организации и оптимизации их карьеры
Умение пользоваться технологиями резерва для замещения руководящих должностей	Не умеет пользоваться технологиями, связанными с резервом кадров	В полной мере умеет пользоваться технологиями, связанными с замещениями руководящих должностей
Оценка сформированности компетенций по показателю <u>навыки</u>		
Критерий	Уровень освоения и оценки	
Владеет навыками по организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Не владеет навыками работы по организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	В полной мере владеет навыками по организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
Владеет навыками выбора методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Не владеет навыками выбора методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	В полной мере владеет навыками выбора оптимальных способов материального и нематериального стимулирования труда персонала
Владеет навыками выбора технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры с учетом карьерного менеджмента	Не владеет навыками выбора технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры с учетом карьерного менеджмента	В полной мере владеет навыками выбора оптимальных технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры с учетом карьерного менеджмента

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль осуществляется в течение семестра в форме устного опроса и контроля выполнения творческих задач.

Перечень вопросов для устного опроса

Тема 1. Теоретические основы оценки персонала

1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте.
2. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте.
3. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала.
4. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки.
5. Понятие валидности оценочного метода.
6. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала.
7. Планирование мероприятий по оценке персонала.
8. Бюджетирование затрат на оценку персонала.
9. Оценка персонала и современные концепции управления персоналом.

Тема 2. Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации

1. Комплексный подход к построению системы оценки персонала.
2. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации.
3. Критерии и показатели оценки персонала.
4. Основные принципы и условия функционирования системы оценки персонала.
5. Особенности процедуры оценки персонала в организации.
6. Структура процедуры оценки персонала.
7. Выбор целей оценки персонала.
8. Выбор объектов и субъектов оценки персонала.
9. Определение оценочных критериев в системе оценки персонала.
10. Виды оценочных методик персонала.
11. Основные правила выбора метода оценки персонала.
12. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала.
13. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала.
14. Проблемы оценки управленческого персонала.
15. Оценка эффективности функционирования системы оценки персонала организации и затрат на ее разработку и внедрение.

Тема 3. Аттестация персонала

1. Роль аттестации в современных трудовых отношениях.
2. Нормативно-правовая база аттестации работников.
3. Особенности аттестации государственных служащих, сотрудников таможенных органов, педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, руководители федеральных государственных унитарных предприятий.
4. Этапы проведения аттестации.

5. Процедура аттестации.
6. Показатели оценки профессиональных и личных качеств работников в процессе аттестации.
7. Оформление и реализация результатов аттестации.

Тема 4. Оценка персонала по результатам труда

1. Сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов.
2. Методические основы оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности.
3. Сущность оценки деятельности подразделений управления персоналом. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом.
4. Особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью модели Д. Киркпатрика.
5. Особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью методики компании «Хониуэлл».
6. Методические основы оценки деятельности служб управления персоналом по показателям укомплектованности кадрового состава и степени удовлетворенности работников.
7. Текучесть кадров и абсентеизм как косвенные критерии эффективности деятельности служб управления персоналом.
8. Особенности применения метода внутренних обзоров для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
10. Особенности применения метода экспертной оценки для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
11. Особенности применения метода управления по целям (МВО) для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
12. Особенности применения модели Ульриха для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
13. Особенности применения методики ROI для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
14. Раскройте методические основы оценки деятельности службы управления персоналом на основании ключевых показателей эффективности (KPI).

Тема 5. Традиционные методы оценки персонала

1. Биографические методы оценки персонала.
2. Метод наблюдения как метод оценки персонала.
3. Сущность и особенности применения анкетирования и личностных опросников при оценке персонала.
4. Интервью как метод оценки персонала.
5. Особенности применения метода контрольных карт как метода оценки персонала.

6. Сущность и особенности применения метода критических случаев при оценке персонала.

7. Сущность и особенности применения метода ранжирования и метода заданного распределения при оценке персонала.

8. Балльный метод, метод коэффициентов и метод дневников как количественные методы оценки персонала.

9. Метод эталона и метод шкалирования как комбинированные методы оценки персонала.

10. Сущность и особенности применения метода вынужденного выбора при оценке персонала.

11. Сущность и особенности применения метода поведенческих рейтинговых шкал при оценке персонала.

12. Сущность и особенности применения описательного метода при оценке персонала.

Тема 6. Современные методы оценки персонала

1. Сущность и особенности применения метода «ассесмент центра» при оценке персонала.

2. Метод управления по целям как современный метод оценки персонала.

3. Особенности оценки персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI.

4. Особенности применения «360-градусной» аттестации персонала.

5. Сущность и особенности применения метода оценки по компетенциям.

6. Теоретические основы физиогномики как «спорного» метода оценки персонала.

7. Теоретические основы графологии, как «спорного» метода оценки персонала.

8. Теоретические основы оценки по группе крови как «спорного» метода оценки персонала.

9. Теоретические основы метода оценки на полиграфе как «спорного» метода оценки персонала.

Тема 7. Оценка интеллекта, креативности и познавательных способностей

1. Предыстория психодиагностики.

2. Истоки психодиагностики как науки.

3. Психологическое тестирование.

4. Понятие, предмет и структура психодиагностики.

5. Психодиагностический метод и психодиагностические подходы.

6. Тест как основной инструмент психодиагностики: понятие теста, виды тестов.

7. Тест Векслера для измерения уровня интеллектуального развития

(цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования)..

8. Тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

9. Тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена для оценки уровня IQ (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

10. Краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

11. Тесты креативности П. Торренса (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

12. Опросник креативности Джонсона (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

13. Тест вербальной креативности (RAT) С. Медника (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

14. Диагностика познавательных процессов с помощью теста Бурдона (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

15. Диагностика познавательных процессов с помощью теста Мюнстерберга (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

16. Диагностика познавательных процессов с помощью теста «Расстановка чисел» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

17. Диагностика познавательных процессов с помощью теста «Распределение и переключение внимания» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

18. Диагностика памяти с помощью методики «Оперативная память».

19. Диагностика памяти с помощью методики «Заучивание 10

слов».

20. Диагностика памяти с помощью методики «Память на числа».

21. Диагностика памяти с помощью методики «Память на образы».

22. Диагностика памяти с помощью методики «Пиктограмма».

23. Диагностика мышления с помощью теста Липпмана «Логические закономерности».

24. Диагностика мышления с помощью теста «Сложные аналогии».

25. Диагностика мышления с помощью теста «Логичность умозаключений».

26. Диагностика мышления с помощью методики «Обобщение».

27. Диагностика мышления с помощью теста «Художник – Мыслитель».

28. Диагностика мышления с помощью теста «Индивидуальные стили мышления».

Тема 8. Диагностика личности и межличностных отношений

1. Социально-психологическая природа личности и специфика ее изучения.

2. Психические свойства как основа структуры личности: направленность, темперамент, характер, способности.

3. 16-факторный опросник Р.Б. Кетелла (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

4. Опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

5. Личностный опросник ЕРІ (Опросник Г. Айзенка) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

6. Диагностика функциональных состояний личности с помощью шкалы реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера – Ю.Л. Ханина

7. Диагностика функциональных состояний личности с помощью оценки психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфорта.

8. Диагностика функциональных состояний личности с помощью шкалы нервно-психического напряжения.

9. Методические подходы к диагностике состояния стресса.

10. Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (цель; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста;

обработка и интерпретация результатов тестирования).

11. Личностный дифференциал как методический подход к диагностике межличностных отношений

12. Опросник А. Меграбяна как метод к диагностики межличностных отношений.

13. Тест описания поведения К. Томаса как метод к диагностики межличностных отношений.

Тема 9. Проективная диагностика личности

1. Исторические аспекты развития проективных методик психодиагностики личности.

2. Специфика проективных методик с позиций психодиагностики.

3. Виды проективных методик.

4. ассоциативный рисуночный тест (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

5. тест "Дом—дерево—человек" (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

6. Диагностика личности с помощью методики «Нарисуй человека» К. Махвер).

7. Диагностика личности с помощью методики косвенного измерения системы самооценок Е.О. Федотовой.

8. Диагностика личности с помощью теста «Прогулка по лесу».

6.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащенная меловой доской и специализированной мебелью.

	консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Практические (семинарские) занятия – оснащенные меловой доской, специализированной мебелью, комплексом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013(№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	Учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793

5.	Office 365	E04002C51M
----	------------	------------

6.3. Перечень учебных изданий

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте: пер с англ. / под. Ред. Л.А. Волковой и др. – СПб: Питер. 2002
2. Астахов Ю.В. Актуальные проблемы планирования и управления карьерой персонала: [учебное пособие] Мин-во образования и науки РФ, БГТУ ИМ. В.Г. Шухова. – 2-е изд., доп. – Белгород: Белгородская областная типография, 2013. –132 с.
3. Астахов Ю.В. Теория и практика управления персоналом / Ю.В. Астахов. – Белгород: обл. тип., 2012
4. Астахов Ю.В., Манько В.Н., Патрушев В.И. Современная муниципальная кадровая политика и технологии ее реализации: моногр. / Ю.В. Астахов, В.Н. Манько, В.И. Патрушев. – Белгород: обл. тип., 2011
5. Актуальные проблемы развития кадрового менеджмента: сб. науч. работ студентов-бакалавриатов / под ред. Астахова Ю.В., Сопрыка В. А. Методическое пособие – Белгород: ООО «Эпицентр», 2017
6. Астахов Ю.В., Коломыцева М. А. Современные технологии кадрового менеджмента в государственном и муниципальном управлении: монография – Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. – 251 с.
7. Бахарев В.В. Современные кадровые технологии – Белгород: изд-во БГТУ, 2011
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пос. – М., 2009
9. Лукичева Л.И. Управление персоналом – 5-е изд. перераб., – М.: изд-во «Омега» - Л», 2009
10. Маслова В. М. Управление персоналом. – М.: производство Юрайт, 2011
11. Социальный менеджмент: учебное пособие / А.Г. Гладышев, С.И. Григорьев, В.Н. Иванов и др. / под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – М.: Гардарики, 2009
12. Управление персоналом Н. В. Федорова, О.Ю. Миниенкова – М.: КНОРУС, 2013
13. Чижов Н.А. Управление персоналом. Современные кадровые технологии. – М., 2000
14. Управление персоналом: учеб.пос. / А.М. Руденко [и др.] – Ростов Н/Д.: Феникс, 2000.

6.4. Перечень интернет-ресурсов

1. Александрова А. Кадровый потенциал гражданских служащих как ресурс реформ государственного управления [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.urbanecomomics.ru/rublications/?mail_id=396
2. Базаров Т.Ю. Технологии и методы управления персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm//vidlaricieiarctle.html>
3. Турчинов А. И. Проблемы разработки государственной кадровой политики России в условиях глобализации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://lib.socio.msu.ru/1/library?108c/=CL18cd=HASHO8b75fd7413>
4. Профессионализм и компетентность – один из основных принципов организации и функционирования организации [Электронный ресурс]//Режим доступа: <http://www.orenamo.ru/news/406>
5. Правоведение [Электронный ресурс]: методические указания для подготовки к семинарским занятиям и выполнению самостоятельной работы для студентов всех направлений и специальностей / Т.А. Зайцева, Е.А. Власова – Белгород: изд-во БГТУ, 2017
<https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2017100511562927200000656535>
6. <http://www.consultant.ru> – официальный сайт Консультант плюс