

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Управление развитием персонала»
по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление развитием персонала» занимают особое место в ряду учебных дисциплин направления «Кадровый консалтинг», поскольку деятельность человека совершенствуется, а значит необходимо выработать механизм, с которым связано развитие персонала. Эта дисциплина представляет собой обобщение знаний студентов в области менеджмента персонала, полученных ранее.

Цель освоения дисциплины:

В качестве целей освоения дисциплины «Управление развитием персонала» являются:

– представление о проблемах, с которыми сталкивается современный специалист по управлению персоналом в связи с радикальными изменениями, происходящими в экономической, социальной, технологической сферах. Будущие специалисты должны понимать, что персонал любой организации - ее основной потенциал и его развитие составляет основу экономического благополучия.

Задачи освоения дисциплины:

- Дать практические знания по управлению карьерой в организации;
- Научить основным методикам эффективного обучения персонала.
- Дать навыки учета взаимосвязи экономической среды, стратегии развития организации с развитием персонала;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина Б1.Б.27 «Управление развитием персонала» читается на 4 курсе в 7-ом семестре, является базовой дисциплиной учебного плана. Освоение дисциплины «Управление развитием персонала» базируется на знаниях и умениях, полученных студентами, изучаемым ранее: «Организационное поведение», «Экономика управление организацией», «Маркетинг персонала», «Теория организации».

Дисциплина «Управление развитием персонала» является предшествующей дисциплинам: «Оценка и аттестация персонала», «HR-консалтинг», «Планирование и анализ трудовых показателей».

**3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ОК-7 способностью самоорганизации самообразованию	Знать: возможные основные этапы и принципы самоорганизации; Уметь: проводить объективную самооценку и самоэффективность и модифицировать свое поведение в зависимости от внешних и внутренних

<p>ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования)</p> <p>ПК-6 знанием основ 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</p> <p>ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития</p> <p>ПК-36 знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	<p>обстоятельств; учитывать в своих решениях социальную ответственность перед обществом. Владеть: методиками самообучения, саморазвития и самоорганизации;</p> <p>Знать: Основные направления и содержание работы Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда, Фонда социального страхования и Фонда обязательного медицинского страхования Уметь: координировать работу с фондами; правильно интерпретировать законы и распоряжения вышеупомянутых организаций для развития персонала организации. Владеть: технологиями делового общения с официальными организациями.</p> <p>Знать: основные профессиональные стандарты и направления профессионального развития персонала; Уметь: Организовать работу по управлению карьерой и служебно-профессиональным продвижением; Владеть: формами работы с кадровым резервом; методиками обучения персонала.</p> <p>Знать: Современные технологии социальной работы; методики составления и реализации планов социального развития; Уметь: диагностировать состояние социальной сферы организации; Владеть: навыками анализа социальной сферы; способами оценки социального развития.</p> <p>Знать: Основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; Уметь: выявлять различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала; Владеть: способами количественного и качественного анализа экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в развитие персонала.</p>
---	---

4.ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1.Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 2

4.2. по видам учебной работы (в часах) – 72 часа

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа).

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе изучения дисциплины используются как традиционные методы и формы обучения (лекции, в т.ч. с элементами проблемного изложения, практические занятия, самостоятельная работа), так и интерактивные формы проведения занятий (дискуссии, деловые игры, решение ситуационных задач и др.).

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: самостоятельная работа, сопряженная с основными аудиторными занятиями (проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины); подготовка к тестированию; самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций, творческих контактов, сдаче экзамена; внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: тестирование, написание рецензий на статьи в научных журналах по направлению, подготовка докладов и рефератов, устный опрос на семинарском занятии, деловая игра.

Промежуточная аттестация проводится в форме: **зачет**