

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Отделение менеджмента



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Минзарипов Р.Г.

"__" _____ 20__ г.

Программа дисциплины

Технологии диагностики, оценки и развития персонала Б3.В.6

Направление подготовки: 080400.62 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Михайлов Ф.Б.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (отделение менеджмента):

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 201__ г

Регистрационный No

Казань
2014

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Михайлов Ф.Б. кафедра управления человеческими ресурсами Отделение менеджмента , FBMIhajlov@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

В ходе изучения дисциплины рассматриваются вопросы управления человеческими ресурсами, проблемы диагностики, методы оценки и развития персонала. Изучение дисциплины "Технологии диагностики, оценки и развития персонала" имеет целью дать основы теоретических и методологических знаний по диагностике человеческого капитала, современным технологиям деловой оценки развития персонала.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б3.В.6 Профессиональный" основной образовательной программы 080400.62 Управление персоналом и относится к вариативной части. Осваивается на 4 курсе, 7, 8 семестры.

Дисциплина по выбору

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-19 (общекультурные компетенции)	способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах
ОК-20 (общекультурные компетенции)	способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации
ПК-2 (профессиональные компетенции)	знание основ стратегического управления персоналом и умение применять их на практике
ПК-8 (профессиональные компетенции)	знание основ профориентации персонала и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

Современные технологии диагностики персонала
Основные методы и технологии деловой оценки персонала
Стратегическое планирование развития персонала
Методы развития персонала

2. должен уметь:

1.Знать современные технологии диагностики персонала
2.Уметь проводить деловую оценку персонала
3.Уметь разрабатывать планы по развитию персонала
4.Знать современные методики развития персонала

3. должен владеть:

- подготовить резюме и заполнить анкету о приеме на работу;
- проводить тестирование и собеседование при найме на работу;
- оценивать работу персонала и подразделений организации;

4. должен демонстрировать способность и готовность:

демонстрировать способность и готовность:

- применять полученные знания на практике
- применять современные методы диагностики персонала
- использовать современные методы деловой оценки персонала
- разрабатывать планы развития персонала и осуществлять выбор методов развития персонала в организации

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины отсутствует в 7 семестре; экзамен в 8 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Раздел 1. Человеческий капитал и его диагностика	7	3	6	6	0	контрольная работа
2.	Тема 2. Раздел 2. Методы деловой оценки персонала и технологии их применения	7	3	6	6	0	деловая игра
3.	Тема 3. Раздел 3. Аттестация персонала в организации	7	3	6	6	0	коллоквиум
4.	Тема 4. Раздел 4.Планирование развития персонала в организации и технологии их реализации	8	4	8	10	0	контрольная работа

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
	Тема . Итоговая форма контроля	8		0	0	0	экзамен
	Итого			26	28	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Раздел 1. Человеческий капитал и его диагностика

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Тема 1.1. Современные теории человеческого капитала Тема 1.2. Методология диагностики человеческого капитала Тема 1.3. Практика диагностики человеческого капитала

практическое занятие (6 часа(ов)):

Тема 1.4. Содержание понятия компетенции персонала Тема 1.5. Международный опыт диагностики компетенции персонала Тема 1.6. Методики диагностики уровня компетенции персонала.

Тема 2. Раздел 2. Методы деловой оценки персонала и технологии их применения

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Тема 2.1. Методы деловой оценки персонала Тема 2.2. Технологии деловой оценки Тема 2.3. Развитие методов деловой оценки в отечественной и зарубежной практике.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Тема 2.4. Теоретические основы деловой оценки персонала Тема 2.5. Современные методы деловой оценки Тема 2.6. Совершенствование технологий деловой оценки персонала в отечественной и зарубежной практике.

Тема 3. Раздел 3. Аттестация персонала в организации

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Тема 3.1. Содержание процедуры аттестации в организации Тема 3.2. Организация проведения аттестации персонала Тема 3.3. Использование материалов аттестации персонала в практике совершенствования управления.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Тема 3.4. Правовые основы аттестации персонала в организации Тема 3.5. Технология проведения аттестации персонала Тема 3.6. Практическое применение материалов аттестации персонала в организации

Тема 4. Раздел 4. Планирование развития персонала в организации и технологии их реализации

лекционное занятие (8 часа(ов)):

Тема 4.1. Планирование развития персонала в организации Тема 4.2. Управление развитием персонала организации Тема 4.3. Методы развития персонала

практическое занятие (10 часа(ов)):

Тема 4.4. Стратегические программы развития персонала в организации Тема 4.5. Разработка политики развития персонала в организации Тема 4.6. Технология диагностики уровня развития персонала.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
	Тема 1. Раздел 1.					

Человеческий капитал и его диагностика

контрольной работе

работа

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. Раздел 2. Методы деловой оценки персонала и технологии их применения	7	3		4	деловая игра
3.	Тема 3. Раздел 3. Аттестация персонала в организации	7	3	подготовка к коллоквиуму	4	коллоквиум
4.	Тема 4. Раздел 4.Планирование развития персонала в организации и технологии их реализации	8	4	подготовка к письменной работе	8	письменная работа
	Итого				18	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

образовательные тренинги, проектирование и разбор проблемных и конкретных ситуаций

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Раздел 1. Человеческий капитал и его диагностика

контрольная работа , примерные вопросы:

Философия и концепция управления персоналом Современные теории управления о роли человека в организации. Эволюция принципов управления персоналом Персонал современной организации и его классификация

Тема 2. Раздел 2. Методы деловой оценки персонала и технологии их применения

деловая игра , примерные вопросы:

Ролевая игра по практике использования метода 360 градусов в технологии деловой оценки.

Тема 3. Раздел 3. Аттестация персонала в организации

коллоквиум , примерные вопросы:

Коллоквиум по всем темам деловой оценки с использованием тестирования знаний студентов.

Тема 4. Раздел 4.Планирование развития персонала в организации и технологии их реализации

письменная работа , примерные вопросы:

Подготовка реферата по курсу предмета "Технологии диагностики, оценки и развития персонала".

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

контррольна работа с открытыми вопросами

1. Философия и концепция управления персоналом

2. Современные теории управления о роли человека в организации
3. Эволюция принципов управления персоналом
4. Персонал современной организации и его классификация
5. Политика управления персоналом (кадровая политика), ее содержание и основные задачи
6. Виды кадровой политики в практике современного менеджмента
7. Взаимосвязь стратегии и политики управления персоналом в современной организации
8. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
9. Правовое обеспечение системы управления персоналом
10. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
11. Трудовой потенциал организации и его структура
12. Повышение эффективности труда персонала на основе активизации трудового потенциала.
13. Применение методики аудита персонала для анализа потенциала человеческих ресурсов организации.
14. Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала
15. Повышение эффективности отбора на основе аналитического анализа профессиональных компетенций вакантных рабочих мест в организации
16. Методы отбора претендентов в организацию
17. Социально-экономическое значение эффективной трудовой адаптации персонала в организации
18. Условия и факторы трудовой адаптации персонала
19. Методы управления трудовой адаптацией
20. Содержание основных теорий мотивации и их классификация
21. Практика мотивации персонала в современном менеджменте
22. Стратегический подход к разработке программ мотивации персонала
23. Задачи развития персонала в организации.
24. Стратегические программы развития персонала
25. Современные методы развития персонала в организации
26. Понятие деловой карьеры и ее виды
27. Основные модели развития карьеры в практике менеджмента
28. Планирование и методы подготовки кадрового резерва руководителей в современной организации
29. Основные причины внутриорганизационного движения персонала
30. Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации
31. Высвобождение персонала
32. Задачи деловой оценки персонала в организации
33. Методы деловой оценки персонала
34. Технология аттестации персонала в организации
35. Оценка деятельности подразделений управления персоналом
36. Показатели оценки эффективности системы управления персоналом
37. Анализ эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

7.1. Основная литература:

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>
2. Шаталова Н. И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 221 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=192574>

3. Глумаков В. Н. Организационное поведение: Учебное пособие - 2-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2012. - 352 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=331802>
4. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учеб. пособие- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 624 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=201859>
5. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие - М.: ИНФРА-М, 2011. - 151 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=216231>

7.2. Дополнительная литература:

1. Островский Э. В. Психология управления: Учебное пособие - М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М, 2011. - 249 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=313827>
2. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации : учеб. пособие
Издательство: Флинта, 2012. -161с. URL:
http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=7010&search_query=%20%D0%9E%D1%81%D0%BB
3. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>
4. Крысько В. Г. Социальная психология. Курс лекций: Учебное пособие - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. - 256 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=313109>

7.3. Интернет-ресурсы:

- А.В. Бычкова. Управление персоналом - <http://www.aup.ru/books/m1286/>
А.М. КАРЯКИН.УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЭЛЕКТРОННОЕ УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ - <http://www.aup.ru/books/m900/>
Батычко В. Т. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007 - <http://www.aup.ru/books/m239/>
Горбатова М.М. Кемерово: Юнити, 2002 - <http://www.aup.ru/books/m1411/>
Управление персоналом лекции - <http://infomanagement.ru/лекции/8/1>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Технологии диагностики, оценки и развития персонала" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "КнигаФонд", доступ к которой предоставлен студентам. Электронно-библиотечная система "КнигаФонд" реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. КнигаФонд обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям новых ФГОС ВПО.

мультимедийная аудитория

электронно-библиотечная система "КнигаФонд"

доступ в Интернет;

аудио-видео аппаратура;

наглядные пособия.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080400.62 "Управление персоналом" и профилю подготовки Управление персоналом организации .

Автор(ы):

Михайлов Ф.Б. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.