

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



УТВЕРЖДАЮ

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

_____ 20__ г.

Программа дисциплины

Современные технологии подбора, обучения и развития персонала Б1.В.ОД.3

Направление подготовки: 38.04.01 - Экономика

Профиль подготовки: Экономика фирмы

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Забирова Л.М.

Рецензент(ы):

Свалова С.Г.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Валитов Ш. М.

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

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

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) Забирова Л.М. кафедра экономики производства Отделение экономики предприятия, LMZabirova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цель - изучение методологии, современных методов и технологий кадровых бизнес-процессов подбора, обучения и развития, управления карьерой персонала в организации, освоение навыков и компетенций в области формирования и развития персонала.

Изучение дисциплины должно обеспечить решение следующих задач:

- углубление знаний и компетенций магистрантов в сфере кадровых технологий формирования и развития персонала;
- получение практических навыков анализа управленческих ситуаций и принятия кадровых решений, проектирования и реализации кадровых процессов отбора, обучения и управления карьерой сотрудников организации;
- освоение современных активных методов обучения, используемых в высшем и дополнительном профессиональном образовании.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.3 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.01 Экономика и относится к обязательные дисциплины. Осваивается на 1 курсе, 1, 2 семестры.

Данная учебная дисциплина включена в раздел "М2.В1 профессионального цикла дисциплин и относится к вариативной части". Осваивается на пятом курсе (9 семестр).

Изучению дисциплины Современные технологии подбора, обучения и развития персонала предшествует освоение следующих дисциплин: "Обеспечение качества", "Антикризисный менеджмент".

Данная дисциплина способствует освоению следующих дисциплин: "Организация бизнеса" и "Предпринимательские риски".

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
(ПК - 8); (профессиональные компетенции)	- способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне
(ПК-11); (профессиональные компетенции)	- способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
(ОК-3). (общекультурные компетенции)	- способность самостоятельно приобретать (в том числе с помощью информационных технологий) и использовать в практической деятельности новые знания и умения, включая новые области знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности
(ПК -13). (профессиональные компетенции)	- способность применять современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
(ПК -9); (профессиональные компетенции)	- способность анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

Знать:

- методологические и методические основы подбора, обучения и управления карьерой персонала и основные тенденции их развития;
- современные технологии управления привлечением, отбором кадров, обучением и управлением карьерой персонала;
- основы регламентации кадровых бизнес-процессов и построения современных кадровых технологий.

2. должен уметь:

- анализировать конкретные управленческие ситуации и принимать кадровые решения в области технологии формирования и развития персонала;
- разрабатывать проекты в области совершенствования процессов формирования и развития персонала;
- применять современные активные методы обучения экономическим дисциплинам в учебных заведениях высшего и дополнительного профессионального образования.

3. должен владеть:

- навыками анализа кадровых процессов, диагностики проблем в области кадровых технологий;
- навыками разработки блок-схем кадровых процессов подбора и развития персонала;
- методами поиска и отбора персонала.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

Знать:

- методологические и методические основы подбора, обучения и управления карьерой персонала и основные тенденции их развития;
- современные технологии управления привлечением, отбором кадров, обучением и управлением карьерой персонала;
- основы регламентации кадровых бизнес-процессов и построения современных кадровых технологий.

Уметь:

- анализировать конкретные управленческие ситуации и принимать кадровые решения в области технологии формирования и развития персонала;
- разрабатывать проекты в области совершенствования процессов формирования и развития персонала;
- применять современные активные методы обучения экономическим дисциплинам в учебных заведениях высшего и дополнительного профессионального образования.

Владеть:

- навыками анализа кадровых процессов, диагностики проблем в области кадровых технологий;
- навыками разработки блок-схем кадровых процессов подбора и развития персонала;
- методами поиска и отбора персонала.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

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

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет с оценкой отсутствует в 1 семестре; во 2 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. 1. Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий	1		2	0	0	
2.	Тема 2. 2. Современные технологии привлечения и отбора персонала	1		2	0	0	
3.	Тема 3. 3. Принципы и технологии развития персонала	2		0	4	0	
4.	Тема 4. 4. Управление деловой карьерой персонала	2		0	8	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	2		0	0	0	зачет с оценкой
	Итого			4	12	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. 1. Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Тема 2. 2. Современные технологии привлечения и отбора персонала

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Тема 3. 3. Принципы и технологии развития персонала

практическое занятие (4 часа(ов)):

Тема 3. Принципы и технологии развития персонала Роль развития персонала в современном управлении человеческими ресурсами. Сущность, цели и задачи развития персонала. Формы развития персонала: профессиональное обучение, повышение квалификации персонала, переподготовка кадров, управление карьерой сотрудников. Условия и принципы эффективного обучения персонала. Компетентностный подход в обучении персонала. Самообучающаяся организация и ее свойства. Внутрифирменное обучение. Регламентация процесса обучения персонала. Управление процессом профессионального обучения персонала. Планирование развития персонала. Определение потребности в обучении. Формирование бюджета профессионального обучения. Определение целей, содержания и методов обучения. Оценка эффективности профессионального обучения. Проблемы управления развитием персонала в российских организациях. Методы профессионального обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Традиционные методы обучения. Активные методы обучения: деловые игры, кейс-метод, групповые дискуссии, тренинги. Методы обучения на рабочем месте: наставничество, инструктаж, ротация, стажировка, работа над новыми заданиями, проектами, консультация, коучинг, самообразование. Информационные технологии в профессиональном обучении. Порталы корпоративных знаний. Электронное обучение и его возможности.

Тема 4. 4. Управление деловой карьерой персонала

практическое занятие (8 часа(ов)):

Деловая карьера и ее типы. Горизонтальная, вертикальная, ступенчатая, центростремительная карьера. Принципы и методы управления деловой карьерой. Оценка персонала в системе управления карьерой. Нормативно-методическое и информационное обеспечение управления деловой карьерой сотрудников. Карьерограмма. План карьеры. Основные факторы выбора карьеры. Партнерство по планированию и развитию карьеры. Проблемы управления деловой карьерой в российских организациях. Кадровый резерв и его виды. Технология и принципы формирования кадрового резерва. Методы и технологии работы с кадровым резервом.

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
1.	Тема 1. 1. Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий	1		Контрольная работа	12	Контрольная работа
2.	Тема 2. 2. Современные технологии привлечения и отбора персонала	1		Отчет о психологическом тестировании	16	Отчет о психологическом тестировании
3.	Тема 3. 3. Принципы и технологии развития персонала	2		Индивидуальные задания для КСР	12	Индивидуальные задания для КСР
4.	Тема 4. 4. Управление деловой карьерой персонала	2		Контрольная работа	12	Контрольная работа
	Итого				52	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Современные технологии подбора, обучения и развития персонала" предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: деловой игры, кейс-метода, групповой дискуссии.

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

Тема 1. 1. Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий

Контрольная работа , примерные вопросы:

Тема 2. 2. Современные технологии привлечения и отбора персонала

Отчет о психологическом тестировании , примерные вопросы:

Тема 3. 3. Принципы и технологии развития персонала

Индивидуальные задания для КСР , примерные вопросы:

Тема 4. 4. Управление деловой карьерой персонала

Контрольная работа , примерные вопросы:

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к :

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

6.1. Вопросы к зачету

1. Процессный подход в управлении организацией. Персонал-технологии в HR - инжиниринге.
2. Особенности кадровых технологий и условия их эффективности.
3. Основные элементы кадровых технологий.
4. Информационное и техническое обеспечение кадровых технологий.
5. Нормативно-методическое и правовое обеспечение кадровых процессов в организации.
6. Роль формирования и развития персонала в теории и практике управления человеческими ресурсами.
7. Информационные технологии в кадровых процессах формирования и развития персонала.
8. Требования к проектированию кадровых процессов поиска и отбора персонала.
9. Современные методы и технологии привлечения персонала.
10. Анализ и описание работы и его значение в современных кадровых технологиях. Карты компетенций, профессиограммы, личностные спецификации.
11. Современные методы привлечения персонала. Активные и пассивные формы привлечения персонала. Рекрутинговый бизнес.
12. Использование информационных технологий в процессе привлечения персонала.
13. Отбор персонала и его принципы.
14. Новейшие технологии отбора кадров.
15. Характеристика методов отбора кадров.
16. Принципы и методы развития персонала в организации.
17. Процесс управления обучением персонала и его основные этапы.
18. Методы профессионального обучения персонала в процессе труда.
19. Методы профессионального обучения вне рабочего места.

20. Электронное внутрифирменное обучение персонала и его возможности.
21. Активные методы обучения сотрудников.
22. Деловая карьера работников и ее типы.
23. Технология планирования деловой карьеры персонала.
24. Формирование кадрового резерва и его технология.
25. Технология работы с кадровым резервом.
26. HR- бренд и его значение в формировании персонала.
27. Нормативно-методическое и информационное обеспечение планирования деловой карьеры сотрудников.
28. Маркетинг персонала как основа подбора персонала.
29. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами.

6.2. Примерная тематика курсовых работ

Учебным планом написание курсовых работ не предусмотрено.

6.3. Примерный перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы

1. Освоение методик психодиагностики с помощью компьютерных психологических тестов: опросник Айзенка, 16-факторный тест Кеттелла, тест Люшера, тест Шмишека, опросник MBTI. (Программа "Эффектон студия 2006").
2. Изучение нетрадиционных методов отбора кадров в современных персонал-технологиях.
3. Поиск и проведение анализа конкретной ситуации по любой из тем дисциплины в письменном виде и защита на индивидуальном занятии.
4. Разработка блок-схем кадровых технологий:
 - отбора кадров из внешних источников;
 - подбора персонала в кадровый резерв;
 - управления процессом обучения персонала вне рабочего места.
5. Регламентация процесса отбора кадров.
6. Изучение практики работы рекрутинговых агентств в России.
7. Изучение программных продуктов в области электронного обучения и определение возможностей использования в организациях.
8. Изучение и анализ технологий Ассесмент-центра.
9. Ознакомление с сайтами www.joblist.ru, www.superjob.ru, hh.ru, www.rabota.ru, www.e-hesutive.ru и определение сильных и слабых сторон электронного рекрутмента.
10. Формирование кадрового резерва.
11. Методы и технологии работы с кадровым резервом.

7.1. Основная литература:

а) основная литература

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2006.
2. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд./ Пер. с англ. под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2007.

7.2. Дополнительная литература:

б) дополнительная литература

1. Грэхем Х.Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

2. Джой-Мэттьюз Д., Мэггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов./ Пер. с англ. - М.: ЭКСМО, 2006.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А, Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. - М.: Экзамен, 2004.
4. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Ушакова М.В. Служба управления персоналом: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2010.
5. Кондратьев В.В., Лунев Ю.А. HR - инжиниринг: Как построить современную модель организации деятельности персонала. - М.: Эксмо, 2007.
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании.- М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002.
7. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001.
8. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2008.
9. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2005.
10. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. - М.: Академический проект, 2005.
11. Сартан Г.Н., Смирнов А.Ю. и др. Новые технологии управления персоналом. - СПб.: Речь, 2003.
12. Сергиенко С.К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала. - М.: Книжный мир, 2004.
13. Технологии кадрового менеджмента: учебно-практическое пособие /Под ред. И.В.Мишуровой. - М.: ИКЦ "МарТ"; Ростов н/Д: Изд. Центр "МарТ", 2004.
14. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2007.
15. Чижов Н.А. Кадровые технологии. - М.: Экзамен, 2010.

7.3. Интернет-ресурсы:

- Сайты в Интернете - www.rabota.ru
Сайты в Интернете - www.HRM.ru
Сайты в Интернете - www.kdelo.ru
Сайты в Интернете - www.kadrovik.ru.
Сайты в Интернете - www.HR-zone.ru

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Современные технологии подбора, обучения 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.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Компьютерные классы с выходом в Интернет.
2. Доступ к современным информационным системам (Гарант, Консультант плюс), сайтам Министерства труда и социального развития РФ и др.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.04.01 "Экономика" и магистерской программе Экономика фирмы .

Автор(ы):

Забирова Л.М. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Свалова С.Г. _____

"__" _____ 201__ г.