



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра прикладной информатики и документоведения

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

М.Г. Синчурина

«24» апреля 2024 г

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля)

**Б1.В.10 Компетентностный подход в
управлении персоналом**

*(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины
(модуля))*

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) подготовки:

**Цифровые технологии в управлении
персоналом**

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

(очная, заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий), очно-заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)*)*

Согласовано с УМК факультета бизнес-коммуникаций и информатики:

Рекомендовано кафедрой прикладной информатики и документоведения:

Протокол № 7 от «24» апреля 2024 г.

Протокол № 8 от «22» марта 2024 г.

Председатель

М.Г. Синчурина

и.о. зав. кафедры

А.В. Рохин

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>стр.</i>
I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов	4
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	5
4.3 Содержание учебного материала	8
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	8
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов	8
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	9
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	12
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	12
а) основная литература	12
б) дополнительная литература	13
в) периодическая литература	13
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	13
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	14
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	14
6.2. Программное обеспечение	16
6.3. Технические и электронные средства	16
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	16
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	17
8.1. Оценочные средства текущего контроля	17
8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации	20

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цели: Цель курса заключается в формировании у обучающихся представления о компетентностном подходе в процедурах подбора и оценки персонала в системе управления на предприятиях государственной и частной сферы, о возможностях применения полученных знаний и навыков в практической деятельности при применении процессного управления.

Задачи:

— сформировать необходимые знания о компетентностном подходе, понимании категории "компетенция", применении полученных знаний в организации управления персоналом;

— ввести обучающихся в круг проблем, определяющих работу с компетенциями сотрудников, соотношение компетенций с этапами процессного управления;

— способствовать осознанию студентами необходимости добросовестного изучения циклов гуманитарных, естественнонаучных, общепрофессиональных и специальных дисциплин, определяющих эффективную работу специалиста;

— способствовать психологической подготовке к систематической самостоятельной работе.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Компетентностный подход в управлении персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений «Блок 1. Дисциплины (модули)».

Главным результатом изучения курса является получение знаний об особенностях выбранной специальности, о компетентностном подходе в процедурах подбора и оценки персонала в системе управления на предприятиях государственной и частной сферы, о возможностях применения полученных знаний и навыков в практической деятельности при применении процессного управления.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

— Администрирование процессов и документооборота службы управления персоналом;

— Научно-исследовательская работа;

— Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

— Администрирование процессов и документооборота службы управления персоналом;

— Администрирование и цифровая трансформация процессов кадровой службы;

— Клиентоориентированное управление;

— Система качества в управлении персоналом;

— Научно-исследовательская работа;

— Преддипломная практика.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов

следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки:

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2 Способность проектировать, внедрять и трансформировать систему процессного управления и архитектуру организации	ПК-2.1	Проектирует систему процессного управления и архитектуру организации
	ПК-2.2	Внедряет систему процессного управления и архитектуру организации
	ПК-2.3	Трансформирует систему процессного управления и архитектуру организации

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе 13 часов на контроль, из них 13 часов на экзамен.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 16 часов контактной работы и 79 часов самостоятельной работы.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися				
			Лекции (из них электронные часы)	Семинарские (практические) занятия (из них электронные часы)	Консультации		
	<i>Раздел 1. Компетентностный подход. Система HR: элементы и подсистемы</i>		4 (4)	0 (0)	0	24	

1	Эволюция взглядов на управление персоналом, историческое изменение роли персонала в деятельности предприятия.	1	2 (2)	0 (0)	0	12	
2	Маркетинг персонала в узком и широком смысле. Цели маркетинга персонала. Сегментация, ценностное предложение и реклама как инструменты маркетинга персонала.	1	2 (2)	0 (0)	0	12	
Раздел 2. HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы.			8 (8)	0 (0)	0	24	
3	HR менеджмент в России и за рубежом: общее и различное в теории и практике.	1	4 (4)	0 (0)	0	12	
4	Особенности российской, европейской и американской экономики труда.	1	4 (4)	0 (0)	0	12	
Раздел 3. Стратегия обучения и развития персонала.			4 (4)	0 (0)	0	31	
5	Подходы к стратегии обучения и развития персонала.	1	2 (2)	0 (0)	0	12	
6	Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании.	1	2 (2)	0 (0)	0	19	
Итого за 1 семестр			16 (16)	0 (0)	0	79	Экз (13)
Итого часов			16 (16)	0 (0)	0	79	

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Се- мест р	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оце- ночно е сред- ство	Учебно- методи- ческое обеспе- чение само- стоя- тельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выпол- нения	Зат- раты вре- мени , час. (из них с при- мене- нием ДОТ)		
1	Эволюция взглядов на управление персоналом, историческое изменение роли персонала в деятельности предприятия.	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	в течение семестра	12 (12)	УО	Управление персоналом [Текст] : учеб.пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с.
1	Маркетинг персонала в узком и широком смысле. Цели маркетинга персонала. Сегментация, ценностное предложение и реклама как инструменты маркетинга персонала.	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	в течение семестра	12 (12)	Д	Управление персоналом [Текст] : учеб.пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с.

1	HR менеджмент в России и за рубежом: общее и различное в теории и практике.	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	в течение семестра	12 (12)	Д	Управление персоналом [Текст] : учеб.пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с.
1	Особенности российской, европейской и американской экономики труда.	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	в течение семестра	12 (12)	Тест, Реф	Управление персоналом [Текст] : учеб.пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с.
1	Подходы к стратегии обучения и развития персонала.	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы</p>	в течение семестра	12 (12)	УО	Управление персоналом [Текст] : учеб.пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с.

1	Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада, подготовка эссе	в течение семестра	19 (19)	Тест, Д	Управление персоналом [Текст] : учеб.пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с.
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				79		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				79		
Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час)				79		

4.3 Содержание учебного материала

Трудоемкость дисциплины (з.е.)	3
Наименование основных разделов (модулей)	Раздел 1. Компетентностный подход. Система HR: элементы и подсистемы Раздел 2. HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы. Раздел 3. Стратегия обучения и развития персонала.
Формы текущего контроля	Устный опрос, доклад/презентация, тест, реферат
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость, час. (из них электронные часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
Разделы дисциплины не заданы!					

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Эволюция взглядов на управление персоналом, историческое изменение роли персонала в деятельности предприятия.	Понятие «компетентность» и «компетенция».	ПК-2	ПК-2.1
2	Маркетинг персонала в узком и широком смысле. Цели маркетинга персонала. Сегментация, ценностное предложение и реклама как инструменты маркетинга персонала.	Маркетинговая концепция управления персоналом и оценочные процедуры	ПК-2	ПК-2.1
3	HR менеджмент в России и за рубежом: общее и различное в теории и практике.	Корпоративная культура и HR-бренд	ПК-2	ПК-2.2
4	Особенности российской, европейской и американской экономики труда.	Кадровый потенциал	ПК-2	ПК-2.2
5	Подходы к стратегии обучения и развития персонала.	Обучение и развитие персонала	ПК-2	ПК-2.3
6	Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании.	Карьерное планирование и работа с кадровым резервом	ПК-2	ПК-2.3

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов всех форм и видов обучения является одним из обязательных видов образовательной деятельности, обеспечивающей реализацию требований Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования. Согласно требованиям нормативных документов самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом образовательного процесса, так как она обеспечивает закрепление получаемых на лекционных занятиях знаний путем приобретения навыков осмысления и расширения их содержания, навыков решения актуальных проблем формирования общекультурных и профессиональных компетенций, научно-исследовательской деятельности, подготовки к семинарам, лабораторным работам, сдаче зачетов и экзаменов. Самостоятельная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ. Самостоятельная работа в рамках образовательного процесса в вузе решает следующие задачи:

— закрепление и расширение знаний, умений, полученных студентами во время аудиторных и внеаудиторных занятий, превращение их в стереотипы умственной и физической деятельности;

— приобретение дополнительных знаний и навыков по дисциплинам учебного плана;

- формирование и развитие знаний и навыков, связанных с научно-исследовательской деятельностью;
- развитие ориентации и установки на качественное освоение образовательной программы;
- развитие навыков самоорганизации;
- формирование самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной теоретической, практической и учебно-исследовательской деятельности.

Подготовка к лекции. Качество освоения содержания конкретной дисциплины прямо зависит от того, насколько студент сам, без внешнего принуждения формирует у себя установку на получение на лекциях новых знаний, дополняющих уже имеющиеся по данной дисциплине. Время на подготовку студентов к двухчасовой лекции по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к контрольной работе. Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя: — изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой; повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения; изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний; составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы; формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий. Время на подготовку к контрольной работе по нормативам составляет 2 часа.

Подготовка к экзамену. Самостоятельная подготовка к экзамену схожа с подготовкой к зачету, особенно если он дифференцированный. Но объем учебного материала, который нужно восстановить в памяти к экзамену, вновь осмыслить и понять, значительно больше, поэтому требуется больше времени и умственных усилий. Важно сформировать целостное представление о содержании ответа на каждый вопрос, что предполагает знание разных научных трактовок сущности того или иного явления, процесса, умение раскрывать факторы, определяющие их противоречивость, знание имен ученых, изучавших обсуждаемую проблему. Необходимо также привести информацию о материалах эмпирических исследований, что указывает на всестороннюю подготовку студента к экзамену. Время на подготовку к экзамену по нормативам составляет 36 часов для бакалавров.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Составление глоссария Цель самостоятельной работы: повысить уровень информационный культуры; приобрести новые знания; отработать необходимые навыки в предметной области учебного курса. Глоссарий — словарь специализированных терминов и их определений. Статья глоссария — определение термина. Содержание задания: сбор и систематизация понятий или терминов, объединенных общей специфической тематикой, по одному либо нескольким источникам. Выполнение задания: 1) внимательно прочитать работу; 2) определить наиболее часто встречающиеся термины; 3) составить список терминов, объединенных общей тематикой; 4) расположить термины в алфавитном порядке; 5) составить статьи глоссария: — дать точную формулировку термина в именительном

падеже; — объемно раскрыть смысл данного термина Планируемые результаты самостоятельной работы: способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Разработка проекта (индивидуального, группового) Цель самостоятельной работы: развитие способности прогнозировать, проектировать, моделировать. Проект — «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией». Выполнение задания: 1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта); 2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий); 3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования). Предполагаемые результаты самостоятельной работы: готовность студентов использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач; готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

Информационный поиск Цель самостоятельной работы: развитие способности к проектированию и преобразованию учебных действий на основе различных видов информационного поиска. Информационный поиск — поиск неструктурированной документальной информации. Список современных задач информационного поиска: решение вопросов моделирования; классификация документов; фильтрация, классификация документов; проектирование архитектур поисковых систем и пользовательских интерфейсов; извлечение информации (аннотирование и реферирование документов); выбор информационно-поискового языка запроса в поисковых системах. Содержание задания по видам поиска: поиск библиографический — поиск необходимых сведений об источнике и установление его наличия в системе других источников. Ведется путем разыскания библиографической информации и библиографических пособий (информационных изданий); поиск самих информационных источников (документов и изданий), в которых есть или может содержаться нужная информация; — поиск фактических сведений, содержащихся в литературе, книге (например, об исторических фактах и событиях, о биографических данных из жизни и деятельности писателя, ученого и т. п.). Выполнение задания:

- 1) определение области знаний;
- 2) выбор типа и источников данных;
- 3) сбор материалов, необходимых для наполнения информационной модели;
- 4) отбор наиболее полезной информации;
- 5) выбор метода обработки информации (классификация, кластеризация, регрессионный анализ и т.д.);
- 6) выбор алгоритма поиска закономерностей;
- 7) поиск закономерностей, формальных правил и структурных связей в собранной информации;

8) творческая интерпретация полученных результатов.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; готовность использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач.

Разработка мультимедийной презентации Цели самостоятельной работы (варианты): — освоение (закрепление, обобщение, систематизация) учебного материала; — обеспечение контроля качества знаний; — формирование специальных компетенций, обеспечивающих возможность работы с информационными технологиями; — становление общекультурных компетенций. Мультимедийная презентация — представление содержания учебного материала, учебной задачи с использованием мультимедийных технологий.

Выполнение задания:

1. Этап проектирования: — определение целей использования презентации; — сбор необходимого материала (тексты, рисунки, схемы и др.); — формирование структуры и логики подачи материала; — создание папки, в которую помещен собранный материал.

2. Этап конструирования: — выбор программы MS PowerPoint в меню компьютера; — определение дизайна слайдов; — наполнение слайдов собранной текстовой и наглядной информацией; — включение эффектов анимации и музыкального сопровождения (при необходимости); — установка режима показа слайдов (титовый слайд, включающий наименование кафедры, где выполнена работа, название презентации, город и год; содержательный — список слайдов презентации, сгруппированных по темам сообщения; заключительный слайд содержит выводы, пожелания, список литературы и пр.).

3. Этап моделирования — проверка и коррекция подготовленного материала, определение продолжительности его демонстрации.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — повышение информационной культуры студентов и обеспечение их готовности к интеграции в современное информационное пространство; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; — способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; — способность применять современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач.

В ФБГОУ ВО «ИГУ» организация самостоятельной работы студентов регламентируется Положением о самостоятельной работе студентов, принятым Ученым советом ИГУ 22 июня 2012 г.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учеб. и практикум для академического бакалавриата / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт, 2018. - 406 с. ; 24 см. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 401-404. - ISBN 978-5-9916-8761-4 : 986.96 р.

2. Горелов, Николай Афанасьевич. Управление человеческими ресурсами: современный подход [Электронный ресурс] : Учебник и практикум / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 270 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". - Internet access. - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-534-00650-6 : 669.00 р.

3. Управление персоналом организации [Текст] : практикум : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2014. - 364 с. : табл. ; 22 см. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Авт. указаны на 6-й с. - Библиогр.: с. 362-364. - ISBN 978-5-16-001973-4 : 446.00 р.

4. Маслова, Валентина Михайловна. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Маслова В.М. - 3-е изд., пер. и доп. - Электрон. текстовые дан. - М. : Издательство Юрайт, 2015. - 506 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-9916-4636-9 : 1820.00 р.

б) дополнительная литература

1. Большедворская, Мария Владимировна. Ключевые компетенции безработных: точка пересечения (на примере Иркутской области) [Текст] : научное издание / М. В. Большедворская ; рец.: Н. М. Струк, Н. В. Грицких ; Иркутский гос. лингв. ун-т. - Иркутск : Изд-во ИГЛУ, 2012. - 162 с. : граф. ; 21 см. - ISBN 978-5-88267-353-5 : 70.00 р.

2. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом [Текст] : учеб.-практ. пособие : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Упр. персоналом" и "Менеджмент организации" / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2014. - 57 с. : табл. ; 20 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Библиогр. в подстроч. примеч. - ISBN 978-5-392-10151-1 : 100.00 р.

в) периодическая литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : журнал

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://нэб.рф>

В соответствии с п. 4.3.4. ФГОС ВО, обучающимся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченный доступ (удаленный доступ) к электронно-библиотечным системам:

— Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru> бессрочный

— Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://нэб.рф>. бессрочный

— Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» [Электронный ресурс] : сайт. - Контракт № 148 от 23.12.2020 г. Акт от 24.12.2020 г. Срок действия по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

— ЭБС «Издательство Лань». Контракт № 04-Е-0346 от 12.11.2021 г. № 976 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <https://www.e.lanbook.com>

— ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение к Государственному контракту № 019 от 22.02.2011. Срок действия: бессрочный. – Режим доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>

— ЭБС «Рукопт» ЦКБ «Бибком». № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Акт № бК-5195 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022г. – Режим доступа: <http://rucont.ru>

— ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru» ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <http://ibooks.ru>

— Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021 г. Срок действия по 17.10. 2022 г. – Режим доступа: <https://urait.ru>

— УБД ИВИС. Контракт № 04-Е-0347 от 12.11.2021 г. Акт от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://dlib.eastview.com>

— Электронная библиотека ИД Гребенников. Контракт № 04-Е-0348 от 12.11.2021г.; Акт № 348 от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 – Режим доступа: <http://grebennikon.ru>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
---	---	--

<p>Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.</p>	<p>Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории:</p> <p>Ноутбук(AserAspirev3-5516 (AMDA10-4600M 2300 МГц)) (1 штука) с неограниченным доступом к сети Интернет; Проектор Vivitek, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Архитектурный подход к развитию предприятий и информационных систем».</p> <p>Учебная лаборатория: компьютеры для проведения практических работ (Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LG F1742S (2 штуки), Монитор ViewSonic VA703b(24 штуки) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; проектор Sony XGA VPLSX535, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1</p>	<p>ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014</p> <p>Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий)</p> <p>Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177</p> <p>BusinessStudio Лицензия № 7464 (бессрочно)</p>
--	---	---

Специальные помещения: компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения: компьютеры (системный блок AMD Athlon 64 X2 DualCore 3600+ 1900 МГц (15 штук), Монитор LGFlatron L1742SE (14 штук), Монитор ViewSonic VG720) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177
--	---	---

6.2. Программное обеспечение

№	Наименование Программного продукта	Кол-во	Обоснование для пользования ПО	Дата выдачи лицензии	Срок действия права пользования
1	Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty	15000	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя

6.3. Технические и электронные средства

Методической системой преподавания предусмотрено использование технических и электронных средств обучения и контроля знаний студентов: мультимедийные презентации, фрагменты фильмов.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы данной дисциплины используются различные образовательные технологии, в том числе электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Проблемное обучение	Создание в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности
---------------------	---

Разноуровневое обучение	У преподавателя появляется возможность помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных учащихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные учащиеся утверждают в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации ученья.
Проектные методы обучения	Работа по данной методике дает возможность развивать индивидуальные творческие способности учащихся, более осознанно подходить к профессиональному и социальному самоопределению
Исследовательские методы в обучении	Дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это важно для определения индивидуальной траектории развития каждого обучающегося
Лекционно-семинарскозачетная система	Данная система дает возможность сконцентрировать материал в блоки и преподносить его как единое целое, а контроль проводить по предварительной подготовке обучающихся
Информационно-коммуникационные технологии	Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ.

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов (из них электронные часы)
1	Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании.	ЛЗ	диалог	2
2				
3				
4				
5				
6				

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные средства текущего контроля

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Устный опрос	Эволюция взглядов на управление персоналом, историческое изменение роли персонала в деятельности предприятия.. Маркетинг персонала в узком и широком смысле. Цели маркетинга персонала. Сегментация, ценностное предложение и реклама как инструменты маркетинга персонала.. HR менеджмент в России и за рубежом: общее и различное в теории и практике.. Особенности российской, европейской и американской экономики труда.. Подходы к стратегии обучения и развития персонала.. Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании..	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
2	Доклад/презентация	Маркетинг персонала в узком и широком смысле. Цели маркетинга персонала. Сегментация, ценностное предложение и реклама как инструменты маркетинга персонала.. HR менеджмент в России и за рубежом: общее и различное в теории и практике.. Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании..	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
3	Тест	Особенности российской, европейской и американской экономики труда.. Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании..	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
4	Реферат	Особенности российской, европейской и американской экономики труда..	ПК-2.2

Примеры оценочных средств для текущего контроля

Демонстрационный вариант теста

1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основателем классической школы менеджмента является

- a. М.Вебер
- b. А.Файоль
- c. Э.Мейо

d. Ф.Тейлор

2. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что такое "делегирование"?

a. Ограничения права использовать ресурсы предприятия и направлять усилия подчиненных на выполнение задания.

b. Возложенная на должностное лицо обязанность выполнить поставленные задачи, обеспечить их позитивное решение.

c. Передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение.

3. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

1. система наблюдения и проверки функционирования предприятия. 2. процесс формирования структуры управления и создания определенного порядка в работе. 3. процесс приобщения рабочих к высокой производительности труда. 4. процесс установления нормирования, пропорций и согласование действия в системе управления.

1. координация 1. 1

2. организация 2. 3

3. мотивация 3. 4

4. контроль 4. 2

4. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Существует два подхода к компетенциям - американский и европейский. Составьте соответствие.

1. Американский
подход

2. Европейский
подход

1. компетенции как описание поведения сотрудника.

Компетенция – это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и как следствие, добиться высоких результатов в работе.

2. компетенции, прежде всего, с функциональной точки зрения как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. Компетенция – способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

5. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Любую практически обоснованную педагогическую технологию отличают три обязательных признака

a. поэтапное выполнение действий, направленное на достижение результата

b. постановка целей

c. однозначность выполнения процедур и операций

d. разделение процесса на этапы

e. анализ теоретического материала

f. отработка практических навыков

б. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Профессиональная компетентность

a. это совокупность ключевой, базовой и специальной компетентностей.

b. включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области,

должен быть в состоянии сделать.

с. компетенция необходима для достижения минимального результата в деятельности, но которые не отличают лучших исполнителей от средних

d. включает знания, умения, навыки, а также способы их реализации в деятельности, общении и саморазвитии личности, рассматриваемая в широком смысле, включает уровень успешности взаимодействия с окружающей профессиональной средой.

е. не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на опыте.

8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Понятие «компетентность» и «компетенция»
2. Маркетинговая концепция управления персоналом и оценочные процедуры
3. Корпоративная культура и HR-бренд
4. Кадровый потенциал
5. Обучение и развитие персонала
6. Карьерное планирование и работа с кадровым резервом

Другие оценочные средства:

Задание 1: ознакомьтесь с заданной ситуацией и определите, какая из нижеприведенных точек зрения Вам наиболее близка и почему. Описание ситуации: однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения Вам понравилась больше всего.

1.«Чтобы подчиненные хорошо работали, к каждому нужно подходить индивидуально, учитывая особенности личности».

2.«Все это мелочи. Главное в работниках – их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»

3.«Я считаю, что успеха с подчиненными руководитель добивается лишь в том случае, если они будут доверять ему и уважать».

4.«Это правильно, но все же четкий приказ, приличная заработная плата и заслуженная премия являются лучшими стимулами в работе».

Задание 2: Выбрать один кейс, объяснить с позиции компетентностного подхода

Кейс1: Галина сменила профессию, некоторое время поработала по новой специальности и решила, что знает уже достаточно, чтобы получить продвижения по карьерной лестнице (она хочет стать заместителем начальника). Ее руководитель считает, что полученных знаний и профессиональных навыков еще недостаточно даже для того, чтобы стать ведущим специалистом, не говоря уже о должности заместителя. Тем не менее у руководителя есть заинтересованность в Галине как в потенциальном хорошем специалисте, и возможно, со временем - даже в заместителе. Галина - человек амбициозный, и видя, подобный интерес к своей персоне, интерпретировала его по-своему: стала считать себя заместителем (полагая, что запись о том, что она станет заместителем скоро появится в ее трудовой книжке). Это вызвало недовольство окружающих ее коллег, которые по-прежнему считали Галину простым специалистом. Что Галина делала не так и есть ли у нее шанс сделать карьеру в этой организации?

Кейс 2: Дмитрий полон амбиций. Но он не проявил себя сотрудником с каким бы то ни было потенциалом. Просто хороший специалист, ответственный, исполнительный, даже порою инициативный. Но Дмитрий боится принимать на себя ответственность и по любому

поводу обращается к начальству за разъяснениями. Кроме того он показал себя негибким человеком, но способным понять и быстро среагировать на меняющуюся ситуацию, пару раз подставив своих коллег. Не смотря на это он изъявил желание стать заместителем начальника отдела, вызвав удивление и недоумение у руководителя, который вынужден был несколько раз "разруливать" ситуации, возникшие по вине Дмитрия. Что Дмитрий делал не так и есть ли у него шанс сделать карьеру?

Задание 3: По версии «Комсомольской Правды» в ближайшие 5-20 лет станут популярны такие профессии как (Актуальные профессии в 2022 году: ТОП 10 самые востребованные (brbank.ru)) : Биотехнолог — специалист, который совершенствует биологические процессы, использует клетки микроорганизмов, дрожжей, бактерий, грибов, ферментов, животных для изменения продуктов в интересах развития. Разработчик — специалист, который создает мобильные и веб-приложения, базы данных, игры. Гейм-дизайнер. Компьютерные игры — часть жизни большинства людей, для некоторых это способ отдыха. Гейм-дизайнеры создают компьютерные игры, воплощают идеи в востребованные продукты. Специалист по кибербезопасности. Развитие интернет-технологий вынуждает все больше беспокоиться о кибербезопасности. Чтобы обезопасить данные, требуются профессионалы. Специалист по машинному обучению — они составляют алгоритмы, благодаря которым машины могут обучаться. Уже разработан искусственный интеллект, который может поддерживать беседу. Каждый такой диалог для машины служит ещё и обучением. Сити-фермер — занимается растениеводством в условиях города. Стример — ведущий онлайн-трансляций. Обычно стрим связывают с играми. Отчасти это так, но стримеры также задействованы в кулинарии, музыкальной сфере. Они делают подкасты, совместные просмотры сериалов. Стримеры занимаются любимыми и профессиональными делами в прямом эфире. Киберспортсмен — профессионал в компьютерных играх. Развитие игровой индустрии превращает киберспорт в профессию. Тестировщик — специалист, который тестирует программы, игры, сервисы, приложения. Эпидемиолог — врач, который борется с массовыми заболеваниями. Он исследует причины возникновения инфекций и вирусов, а также ищет способы остановить их распространение.

Выберите одну профессию, разработайте модель компенсаций специалиста

Разработчики:



доцент
(занимаемая должность)

А.В. Блинникова
(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена на заседании кафедры прикладной информатики и документоведения

Протокол № 8 от «22» марта 2024 г.

и.о. зав. кафедры



А.В. Рохин

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.