

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
д.э.н., доц. Бубнов В.А



25.06.2021г.

**Рабочая программа дисциплины**  
Б1.О.3. Технологии управления развитием персонала

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика

Квалификация выпускника: магистр  
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	2	2
Семестр	21	22
Лекции (час)	14	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80	80
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)		
Экзамен (семестр)	21	22

Иркутск 2021

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03  
Управление персоналом.

Автор Н.А. Белобородова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

### 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Технологии управления развитием персонала» является ознакомление с методологическими и практическими основами процесса развития персонала (отечественный и зарубежный опыт) и изучение методов и этапов адаптации, обучения, управления деловой карьерой сотрудников

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	З. Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Трудовое законодательство в управлении персоналом", "Управление организационным развитием предприятия"

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	28
Практические (сем, лаб.) занятия	14	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к	80	80

экзаменам и зачетам		
Всего часов	108	108

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

**Заочная форма обучения**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента	22	6	0	10		Творческое задание по теме "Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента"
2	Обучение персонала: формы, методы и подходы	22	4	0	10		Тест по теме "Формы и методы обучения персонала. Творческое задание по теме "Формы и методы обучения персонала". Самостоятельная работа «Выбор методов обучения»
3	Технологии стартовой адаптации новых сотрудников	22	4	0	20		Творческое задание по теме "Программы стартовой адаптации"
4	Современные технологии отбора персонала на вакантные должности	22	4	0	10		Творческое задание "Составить опросник для собеседования "
5	Проблемы деловой оценки персонала	22	4	0	10		Тест по теме "Проблемы деловой оценки персонала"
6	Управление служебно-профессиональным продвижением персонала	22	6	0	20		Творческое задание по теме "Управление служебно-профессиональным продвижением"

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	ИТОГО		28		80		

#### Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента	21	3	3	20		Творческое задание по теме "Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента"
2	Обучение персонала: формы, методы и подходы	21	2	2	20		Тест по теме "Формы и методы обучения персонала. Творческое задание по теме "Формы и методы обучения персонала". Самостоятельная работа «Выбор методов обучения»
3	Технологии стартовой адаптации новых сотрудников	21	2	2	20		Творческое задание по теме "Программы стартовой адаптации"
4	Современные технологии отбора персонала на вакантные должности	21	2	2			Творческое задание "Составить опросник для собеседования "
5	Проблемы деловой оценки персонала	21	2	2			Тест по теме "Проблемы деловой оценки персонала"
6	Управление служебно-профессиональным продвижением персонала	21	3	3	20		Творческое задание по теме "Управление служебно-профессиональным продвижением"
	ИТОГО		14	14	80		

#### 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента	Методические подходы к анализу работ, разработке должностных инструкций, карт компетенций, профессиональных стандартов
2	Формы и методы обучения персонала	Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места. Технология коучинга
3	Технологии стартовой адаптации новых сотрудников	Структура и содержание программ ориентации новых сотрудников в делах компании
4	Современные технологии отбора персонала на вакантные должности	Основные методы и этапы отбора персонала в организацию: достоинства и недостатки, условия применения. Собеседование как основной этап отбора
5	Проблемы деловой оценки персонала	Методы оценки персонала: цели, задачи, методы, подходы
6	Управление служебно-профессиональным продвижением персонала	Типы карьеры работников, работа с кадровым резервом. Управление служебно-профессиональным продвижением сотрудников

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента. Семинарское занятие проводится в форме самостоятельной работы над составлением карты компетенций на основе принятого профессионального стандарта
2	Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Семинарское занятие проводится в форме самостоятельной работы над разработкой программы обучения персонала организации
2	Оценка эффективности обучения. Типовые показатели обучения, методика оценки эффективности обучения Филлипса, Киркпатрика
3	Программы стартовой адаптации новых сотрудников. Семинарское занятие проводится в форме самостоятельной работы над разработкой книги нового сотрудника. Обсуждение ситуации "Профессиональная адаптация"
4	Собеседование как основной этап отбора. Семинарское занятие проводится в форме обсуждения и дискуссии по составленному опроснику для собеседования с претендентами на выбранную должность. Самостоятельная работа: найти профстандарт или разработать профессиограмму на любую должность. разработать процедуру собеседования
5	Проблемы деловой оценки персонала. Семинарское занятие проводится в форме самостоятельной работы по разработке оценочной формы по выбранной ранее профессии на основе прямых и косвенных показателей

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
6	Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Семинарское занятие проводится в форме самостоятельной работы по построению карьерограммы

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента	ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде  Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности	Творческое задание по теме "Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента"	Понлота и корректность составленной карты компетенций.ю а также самостоятельность и творческий подход оценивается в 10 баллов (10)
2	2. Обучение персонала: формы, методы и подходы	ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде  Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий	Самостоятельная работа «Выбор методов обучения»	Правильность определенных методов обучения оценивается в 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности		
3		ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде  Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности	Творческое задание по теме "Формы и методы обучения персонала"	Практическая аправленность, отражение специфики должности, полнота программы оценивается в 15 баллов (15)
4		ОПК-3	З. Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации	Тест по теме "Формы и методы обучения персонала"	каждый правильный ответ - 1 балл (10)
5	3. Технологии стартовой адаптации новых сотрудников	ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Творческое задание по теме "Программы стартовой адаптации"	Практическая ценность, полнота охвата программы, аргументированность оценивается в 25 баллов (25)



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности		
6	4. Современные технологии отбора персонала на вакантные должности	ОПК-3	У. Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Творческое задание "Составить опросник для собеседования "	Полнота и корректность разработанной процедуры собеседования оценивается в 10 баллов (10)
7	5. Проблемы деловой оценки персонала	ОПК-3	З. Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации	Тест по теме "Проблемы деловой оценки персонала"	каждый правильный ответ - 1 балл (10)
8	6. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала	ОПК-3	Н. Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности	Творческое задание по теме "Управление служебно-профессиональным продвижением"	Реальность должностных позиций и периодов продвижения оценивается 10 баллов (10)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 21.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: 10 тестовых вопросов по 4 балла.

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность**

**Знание:** Знать принципы разработки и реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации

1. Виды трудовой карьеры
2. Корпоративные университеты
3. Коучинг как высшая форма наставничества. Методика GROW
4. Научающиеся организации
5. Основные подходы к внутрифирменному обучению персонала.
6. Оценка эффективности обучения
7. Программы служебно-профессионального продвижения сотрудников
8. Программы стартовой адаптации
9. Развитие персонала как ведущая функция кадрового менеджмента
10. Типовые показатели системы внутрифирменного обучения
11. Управление кадровым резервом
12. Формы и методы обучения персонала

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Анализ научной статьи, максимум 30 баллов за полноту и обоснованность выводов.

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность**

**Умение:** Уметь разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде

Задача № 1. Построить систему адаптации в компании

Задача № 2. Провести анализ исследования

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Анализ научной статьи, максимум 30 баллов за полноту и обоснованность выводов.

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность**

**Навык:** Владеть навыком реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также навыком оценки их социальной и экономической эффективности

Задание № 1. Провести исследование профессиональной трансформации

Задание № 2. Провести исследование эмоционального выгорания

## ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.04.03 Управление  
персоналом  
Профиль - Стратегическое управление  
персоналом и HR-аналитика  
Кафедра государственного управления и  
управления человеческими ресурсами  
Дисциплина - Технологии управления  
развитием персонала

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Построить систему адаптации в компании (30 баллов).
3. Провести исследование эмоционального выгорания (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ Н.А. Белобородова

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

#### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

##### а) основная литература:

1. Озерникова Т. Г. Управление персоналом организации. рек. УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. пособие. в 2 ч.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-377 с.
2. Управление персоналом организации.. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по образованию в области менеджмента. Электронный ресурс. в 2 ч./ В. Г. Былков [и др.]- Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-545 с.
3. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
4. [Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html> \(дата обращения: 31.05.2021\).](#)
5. [Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html> \(дата обращения: 31.05.2021\).](#)
6. [Управление персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>](#)

##### б) дополнительная литература:

1. Бетанова И. Адаптация персонала в компании. метод. пособие.- Чехов: Чеховский Печатный Двор, 2013.-87 с.

2. Конева К. В. Разработка тренингов для компаний и корпоративных тренеров/ К. В. Конева// Управление человеческим потенциалом
3. [Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 597 с. — 978-5-238-01437-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554.html>](#)

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области экономики труда и управления персоналом

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам

- выполнение домашних заданий в виде индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
- MS Office,

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий