

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



21.06.2024г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.У.8. Управление развитием персонала

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Направленность (профиль): Социальная и экономическая психология

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная

	Очная ФО	Очно-заочная ФО
Курс	2	2
Семестр	21	21
Лекции (час)	28	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	66	80
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)	21	21
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2024

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 37.04.01
Психология.

Автор Н.В. Балашова

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

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

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
ПК-1	Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

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 (очно-заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	28	14

Практические (сем, лаб.) занятия	14	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	66	80
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

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Теоретические основы разработки системы развития персонала	21	2	2	15		Творческое задание по теме "Теоретические основы разработки системы развития персоналом"
2	Практическое применение технологий развития персоналом	21	6	10	30		Самостоятельная работа «Выбор методов обучения». Творческое задание "Составить опросник для собеседования ". Творческое задание по вопросам адаптации персонала. Творческое задание по теме "Обучение персонала: формы, методы и подходы"". Тест по лекции "Обучение персонала: формы, методы и подходы". Тест по теме "Деловая оценка персонала: способы проведения"
3	Современные технологии развития персонала как средство развития организации	21	6	2	35		Творческое задание по теме "Карьера персонала"

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	ИТОГО		14	14	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	Теоретические основы разработки системы развития персонала	21	6	2	5		Творческое задание по теме "Теоретические основы разработки системы развития персоналом"
2	Практическое применение технологий развития персоналом	21	16	10	31		Самостоятельная работа «Выбор методов обучения». Творческое задание "Составить опросник для собеседования ". Творческое задание по вопросам адаптации персонала. Творческое задание по теме "Обучение персонала: формы, методы и подходы"". Тест по лекции "Обучение персонала: формы, методы и подходы". Тест по теме "Деловая оценка персонала: способы проведения"
3	Современные технологии развития персонала как средство развития организации	21	6	2	30		Творческое задание по теме "Карьера персонала"
	ИТОГО		28	14	66		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	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
10	Обучение персонала: формы, методы и подходы	Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места. Технология коучинга
11	Оценка эффективности обучения	Понятие эффективности обучения персонала. Показатели, характеризующие эффективность обучения. Модели, измеряющие эффективность обучения.
12	Карьера персонала	Типы карьеры работников, работа с кадровым резервом. Управление служебно-профессиональным продвижением сотрудников
13	Управление талантами	Понятие таланта. Подходы к управлению талантами. Стиль управления талантами в компаниях разного размера. Критерии отбора в актив талантов.
14	Управление профориентацией как технология управления развитием персонала	Управление профориентацией персонала как технология управления развитием персонала. Понятие и цели профориентации персонала. Формы профориентации персонала. Содержание и роль профессиональной ориентации персонала в деятельности предприятия. Специфика профориентационной работы с персоналом. Инструментарий управления профориентацией персонала.
2	Человеческий фактор усиления инновационных процессов современного производства	Человеческие ресурсы в организации: современные взгляды. Причины повышения значимости человеческого фактора в современном производстве. Качество трудовых ресурсов. Ключевые функции, определяющие успешность инновационного процесса. Личные качества работника, способствующие выполнению ключевых функций в инновационном процессе.
3	Коучинг как основное направление развития персонала	Понятие и сущность коучинга. Задачи коучинга. Преимущества и недостатки применения коучинга. Виды коучинга. Модель коучинг-технологии профессионального развития личности специалиста. Три obstructивных кризиса. Методологические подходы к оценке коучинга. Критерии выбора коуча.
4	Современные технологии отбора персонала на вакантные должности	Основные подходы к формированию персонала. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала. Digital-технологии подбора персонала. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов. Процедура отбора кандидатов. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидата. Процедура тестирования. Правовые и этические основы тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе. Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
5	Собеседование: виды и подходы к проведению	Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выбор кандидата. Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление контракта. Документы, сопровождающие найм и отбор персонала.
6	Технологии стартовой адаптации новых сотрудников	Адаптация персонала. Понятие, цели и виды адаптации. Методы и стадии адаптации персонала. Программа ориентации. Структура и содержание программ ориентации новых сотрудников в делах компании
7	Наставничество как элемент адаптации	Наставничество: понятие, классификация типов Наставническая деятельность: задачи и основные этапы работы по формированию наставничества Методы и модели наставничества
8	Деловая оценка персонала: способы проведения	Методы оценки персонала: цели, задачи, методы, подходы
9	Формирование кадрового резерва	Формирование резерва руководителей. Показатели, характеризующие кадровый резерв. Разработка положения о кадровом резерве специалистов.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Развитие персонала как основная технология кадрового менеджмента. Проводится в виде выполнения творческого задания.
1	Современные технологии отбора персонала на вакантные должности. Проводится в виде выполнения творческого задания.
1	Деловая оценка персонала: способы проведения. Проводится оценка знаний по теме с помощью теста
1	Технологии стартовой адаптации новых сотрудников. Проводится в виде выполнения творческого задания.
1	Обучение персонала: формы, методы и подходы. Проводится оценка знания по теме с помощью тестирования
1	Обучение персонала: формы, методы и подходы. Проводится в виде выполнения самостоятельной работы
1	Карьера персонала. Проводится в виде выполнения творческого задания

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. Теоретические основы разработки системы развития персонала	ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н.Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Творческое задание по теме "Теоретические основы разработки системы развития персоналом"	Понлота и корректность составленной карты компетенций.ю а также самостоятельность и творческий подход оценивается в 10 баллов (10)
2	2. Практическое применение технологий развития персоналом	ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала,</p>	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)
			<p>закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
3		ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и</p>	Творческое задание "Составить опросник для собеседования "	Полнота и корректность разработанной процедуры собеседования 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)
			<p>обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
4		ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Творческое задание по вопросам адаптации персонала	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)
5		ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н.Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Творческое задание по теме "Обучение персонала: формы, методы и подходы""	Практическая направленность, отражение специфики должности, полнота программы оценивается в 15 баллов (15)
6		ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала,</p>	Тест по лекции "Обучение персонала: формы, методы и подходы"	каждый правильный ответ - 1 балл (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)
			<p>закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
7		ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и</p>	Тест по теме "Деловая оценка персонала: способы проведения"	каждый правильный ответ - 1 балл (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)
			<p>обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
8	3. Современные технологии развития персонала как средство развития организации	ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Творческое задание по теме "Карьера персонала"	Реальность должностных позиций и периодов продвижения оценивается 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)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет 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: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Знание: Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения

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: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Умение: Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

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: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Навык: Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

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 - 37.04.01 Психология Профиль - Социальная и экономическая психология Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Управление развитием персонала
---	--

БИЛЕТ № 1

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

Составитель _____ Н.В. Балашова

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> \(дата обращения: 31.05.2021\).](https://www.iprbookshop.ru/108225.html)
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>](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. Васильева А.Н., Балашова Н.В., Озерникова Т.Г., Беркович Т.А., Былков В.Г. и др. Управление персоналом организации.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.- 730 с.
4. [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>](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: <https://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