

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук, доцент
_____ О.Н. Сошина
«15» апреля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

основной профессиональной образовательной программы
«Организационная психология и HR-менеджмент»
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: доктор социол. наук, доцент, зав. кафедрой Васильева Елена Александровна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

**Санкт-Петербург
2023**

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Цель изучения дисциплины: формирование знаний об основных технологиях обучения и развития персонала, инструментов и механизмов, определяющих эффективное функционирование организации

Задачи изучения дисциплины:

1. Сформировать представления о месте обучения и развития персонала в системе управления персоналом организации
2. Охарактеризовать взаимосвязь между теоретическими концепциями управления персоналом и технологиями обучения и развития персонала
3. Сформировать навыки организации обучения персонала в соответствии с потребностями организации
4. Сформировать навыки развития трудового и личностного потенциала работника
5. Развить навыки анализа и критического мышления

Содержание дисциплины:

Экономическое поведение и поведенческая теория принятия решений

Поведенческая теория потребления

Поведенческая теория фирмы

Традиционные и поведенческие финансы

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹: формирование у студентов знаний об основных технологиях отбора и оценки персонала, инструментов и механизмов, определяющих оценку трудового потенциала кадров организации

Задачи²:

1. Сформировать представления о месте обучения и развития персонала в системе управления персоналом организации
2. Охарактеризовать взаимосвязь между теоретическими концепциями управления персоналом и технологиями обучения и развития персонала
3. Сформировать навыки организации обучения персонала в соответствии с потребностями организации
4. Сформировать навыки развития трудового и личностного потенциала работника
5. Развить навыки анализа и критического мышления

1.2. Язык обучения

Язык обучения – русский.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака дем. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (экзамен)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	3	81	108	54	54	50	18	32	-	-	4	-

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	ИОПК-5.1. Применяет основные стратегии, виды и формы вмешательства для создания программ психологического вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера в сфере организационной психологии и HR-менеджмента. ИОПК-5.2. Применяет базовые приемы психологической помощи, развивающие и коррекционные технологии, методы индивидуальной и групповой работы с	На уровне знаний: знает основные понятия, категории и инструменты управления персоналом, основные принципы анализа поведения работника в процессе труда, необходимые для разработки научно обоснованных программ профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера На уровне умений: умеет анализировать поведение работников в реальных и лабораторных условиях, осуществлять выбор инструментальных средств для обработки данных о трудовом потенциале работника в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы при решении конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций На уровне навыков: владеет навыками поиска и использования

	персоналом организаций.	информации, необходимой для реализации проекта; анализа поведения работников с помощью теоретических моделей; подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов о социально-экономических процессах и явлениях сферы развивающих и коррекционных технологий
ОПК-10. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования, психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования	<p>ИОПК-10.1. Создает программы обучения в сфере организационной психологии и HR-менеджмента с учетом возрастных и профессиональных особенностей обучающихся, а также особых социальных групп населения.</p> <p>ИОПК-10.2. Применяет педагогические приемы и методы передачи и контроля усвоения знаний и умений обучающимися в соответствии с образовательными потребностями различных групп населения в сфере организационной психологии и HR-менеджмента.</p>	<p>На уровне знаний: знает основные понятия, категории и инструменты управления персоналом, основы теории коммуникаций, основные понятия и методы, необходимые для осуществления педагогической деятельности на основе новейших разработок в области образования, психологической науки и практики</p> <p>На уровне умений: умеет устанавливать и поддерживать коммуникацию в процессе трудовой деятельности, применять методы и нормы социального взаимодействия, педагогические приемы и технологии передачи и контроля усвоения знаний обучающимися</p> <p>На уровне навыков: владеет навыками применения педагогических технологий применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе при организации инклюзивного образования</p>

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР
			Л	ПЗ		

Тема 1	Обучение и развитие в системе управления персоналом организации	20	4	6		10	
Тема 2	Система и принципы профессионального обучения	20	4	6		10	
Тема 3	Профессиональное и личностное развитие персонала	16	4	6		6	
Тема 4	Карьера: понятие, виды, модели	16	2	6		8	
Тема 5	Технология кадрового резерва	16	2	4		10	
Тема 6	Технология ротации персонала	16	2	4		10	
	Контроль самостоятельной работы						
	Консультация						Экзамен
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	104	18	32		54	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Обучение и развитие в системе управления персоналом организации

Сущность и методология управления персоналом. Основные теоретические модели управления персоналом в организации: технократическая, экономическая и гуманистическая. Функции управления персоналом. Система и виды основных кадровых технологий: планирование и учет персонала, подбор и отбор, адаптация, мотивация и стимулирование, оценка, обучение и развитие, высвобождение. Место и значение обучения и развития персонала в системе управления организацией.

Тема 2. Система и принципы профессионального обучения

Человеческие ресурсы как объект HR-менеджмента. Понятие социального потенциала работника и организации. Критерии оценки социального потенциала. Понятие и система профессионального обучения. Принципы профессионального обучения. Первичное обучение, целевая подготовка. Повышение квалификации – обучение по актуальным вопросам профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка – обучение по специальным профессиональным образовательным программам. Стажировка.

Тема 3. Профессиональное и личностное развитие персонала

Понятие компетенций, компетентности и профессионализма работников в организации. Профессиональное развитие как процесс совершенствования компетенций работника. Развитие человека как процесс обогащения интеллектуального капитала, расширения социальных связей и возможностей партнерства. Стадии процесса профессионального развития личности. Кризисы профессионального становления. Профессионально обусловленные деструкции. Изменения психики субъекта в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности.

Тема 4. Карьера: понятие, виды, модели

Понятие деловой карьеры. Вертикальная, горизонтальная и центростремительная карьера. Основные модели карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»). Условия карьерного роста. Планирование и управление карьерой.

Тема 5. Технология кадрового резерва

Понятие и виды кадрового резерва. Планирование и управление кадровым резервом. Критерии включения в кадровый резерв. Процесс формирования кадрового резерва. Источники кадрового резерва. Принципы и этапы работы с кадровым резервом. План индивидуального развития резервиста. Оценка эффективности работы с кадровым резервом.

Тема 6. Технология ротации персонала

Понятие, цели и задачи ротации персонала в организации. Виды ротации: ротация рабочих заданий, ротация работы, планирование преемственности, тестирование навыков и компетенций работников. Планирование процесса ротации. Оценка эффективности ротации персонала. Ротация как метод выявления талантов. Ротация как способ противодействия стрессу. Ротация как метод командообразования. Ротация как метод мотивации. Значение ротации в процессе системного развития организации.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1.

ТЕМА: Обучение и развитие в системе управления персоналом организации

Цель: Изучение и закрепление ключевых понятий управления персоналом

Понятийный аппарат: персонал, трудовые ресурсы, рабочая сила, научная организация труда, школа человеческих отношений, мотивационные концепции, концепция организационного развития, гуманистическая концепция, партиципативно-кооперативное управление персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Эволюция представлений о персонале организации
2. Управление персоналом как система
3. Функции управления персоналом
4. Основные кадровые технологии
5. Значение обучения и развития персонала в системе развития организации

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2.

ТЕМА: Система и принципы профессионального обучения

Цель: Изучение технологии профессионального обучения. Закрепление навыков оценки трудового потенциала работников

Понятийный аппарат: профессиональное обучение, социальная политика, трудовой потенциал, повышение квалификации, переподготовка

Вопросы для обсуждения

1. Алгоритм кадрового планирования
2. Обучение как процесс формирования трудового потенциала
3. Первичное обучение как метод формирования профессиональных компетенций
4. Профессиональная переподготовка как метод коррекции профессиональных навыков
5. Технология организации стажировок как метод повышения трудового потенциала и лояльности работника

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3.

ТЕМА: Профессиональное и личностное развитие персонала

Цель: Изучение цели, условий и порядка организации профессионального и личностного развития персонала. Закрепление навыков анализа и формирования социального потенциала работника

Понятийный аппарат: компетенция, компетентность, профессионализм, социальные связи, интеллектуальный капитал

Вопросы для обсуждения

1. Методы и формы совершенствования компетенций работника
2. Личностное развитие и его значение для развития организации
3. Кризис профессионального становления
4. Профессионально обусловленные деструкции
5. Изменения психики субъекта в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4.

ТЕМА: Карьера: понятие, виды, модели

Цель: Изучение основных принципов и технологий планирования карьеры, закрепление навыков поиска и использования информации, необходимой для оценки трудового потенциала работника.

Понятийный аппарат: деловая карьера, планирование карьеры, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, центростремительная карьера

Вопросы для обсуждения:

1. Модель карьеры «трамплин»: область применения, преимущества и недостатки
2. Модель карьеры «лестница»: область применения, преимущества и недостатки
3. Модель карьеры «змея»: область применения, преимущества и недостатки
4. Модель карьеры «перепутье»: область применения, преимущества и недостатки
5. Планирование карьеры как личностная задача и функция управления персоналом

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ №5.

ТЕМА: Технология кадрового резерва

Цель: Изучение технологии кадрового резерва организации, закрепление навыков формирования кадрового резерва

Понятийный аппарат: кадровый резерв, план индивидуального развития

Вопросы для обсуждения:

1. Порядок и условия формирования кадрового резерва
2. Источники формирования кадрового резерва
3. План индивидуального развития резервиста
4. Методы оценки эффективности работы с кадровым резервом

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ №6

ТЕМА: Технология ротации персонала

Цель: Изучение технологии ротации персонала, закрепление навыков поиска и использования информации, необходимой для оценки социального потенциала работника

Понятийный аппарат: ротация, преемственность, талант, командообразование, мотивация, системное развитие организации

Понятие, цели и задачи ротации персонала в организации. Виды ротации: ротация рабочих заданий, ротация работы, планирование преемственности, тестирование навыков и компетенций работников. Планирование процесса ротации. Оценка эффективности ротации персонала. Ротация как метод выявления талантов. Ротация как способ противодействия стрессу. Ротация как метод командообразования. Ротация как метод мотивации. Значение ротации в процессе системного развития организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Технология ротации рабочих заданий
2. Технология ротации как метода планирования преемственности
3. Технология ротации как метода тестирования навыков и компетенций работников

4. Технология противодействия стресса от рутины посредством ротации
5. Технология командообразования посредством ротации
6. Значение ротации для мотивации работников различных типов

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивные занятия к теме 3 «Профессиональное и личностное развитие персонала».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся в форме доклада – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, собранным обучающимися для выполнения эмпирической части магистерской диссертации или в ходе выполнения заданий по научно-исследовательской практике. В качестве первого этапа занятия обучающиеся проводят группировку своих данных по качественному признаку. На втором этапе они рассматривают особенности полученных данных в ходе исследования темы. На третьем этапе составляется план-конспект отчета о психологическом исследовании: тема и задачи, характеристика предмета и объектов исследования. Обсуждаются результаты теоретических исследований. Проводится дискуссия по поводу трудностей и проблем, возникших в ходе исследования.

Интерактивные занятия к теме 4 «Карьера: понятие, виды, модели».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся в форме доклада – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, собранным обучающимися для выполнения эмпирической части магистерской диссертации или в ходе выполнения заданий по научно-исследовательской практике. В качестве первого этапа занятия обучающиеся проводят группировку своих данных по качественному признаку. На втором этапе они рассматривают особенности полученных данных в ходе исследования темы. На третьем этапе составляется план-конспект отчета о психологическом исследовании: тема и задачи, характеристика предмета и объектов исследования. Обсуждаются результаты теоретических исследований. Проводится дискуссия по поводу трудностей и проблем, возникших в ходе исследования.

Интерактивные занятия к теме 5 «Технология кадрового резерва».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся в форме доклада – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, собранным обучающимися для выполнения эмпирической части магистерской диссертации или в ходе выполнения заданий по научно-исследовательской практике. В качестве первого этапа занятия обучающиеся проводят группировку своих данных по качественному признаку. На втором этапе они рассматривают особенности полученных данных в ходе исследования темы. На третьем этапе составляется план-конспект отчета о психологическом исследовании: тема и задачи, характеристика предмета и объектов исследования. Обсуждаются результаты теоретических исследований. Проводится дискуссия по поводу трудностей и проблем, возникших в ходе исследования.

Интерактивные занятия к теме 6 «Технология ротации персонала».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся в форме доклада – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, собранным обучающимися для выполнения эмпирической части магистерской диссертации или в ходе выполнения заданий по научно-исследовательской практике. В качестве первого этапа занятия обучающиеся проводят группировку своих данных по качественному признаку. На втором этапе они рассматривают особенности полученных данных в ходе исследования темы. На третьем этапе составляется план-конспект отчета о психологическом исследовании: тема и задачи, характеристика предмета и объектов исследования. Обсуждаются результаты теоретических исследований. Проводится дискуссия по поводу трудностей и проблем, возникших в ходе исследования.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: формирование и закрепление навыков организации обучения и развития персонала

Магистранты овладевают знаниями современного понятийного аппарата психологии и управления персоналом.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере междисциплинарных исследований и управления персоналом.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а также методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей саморефлексией и т. д.).

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единственным видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Технологии обучения и развития персонала» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование;

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psycwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.

все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Для очной формы обучения: общее время на изучение и выполнение заданий 54 часа.

Задание для самостоятельной работы по предмету «Технологии обучения и развития персонала».

Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления персоналом организации.

Составить краткую энциклопедическую статью по одному из ключевых понятий, используемых в курсе

Тема 2. Система и принципы профессионального обучения

Подготовить презентацию на тему «Компетенции, формируемые в ходе профессионального обучения» на примере учебного плана конкретной образовательной организации

Тема 3. Профессиональное и личностное развитие персонала

На основе материалов из Интернет написать эссе на тему «Профессионально обусловленные деструкции» с указанием конкретного кейса

Тема 4. Карьера: понятие, виды, модели

На основе данных Интернет представить в виде презентации анализ карьерной траектории конкретного человека с указанием вида и модели карьеры

Тема 5. Технология кадрового резерва

Подготовить «Индивидуальный план развития резервиста» на основе своих профессиональных и личностных качеств с описанием ожидаемых результатов

Тема 6. Технология ротации персонала

Используя материалы сети Интернет, написать эссе на тему «Использование ротации для целей командообразования» с описанием конкретного кейса

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена не в срок, не в полном объеме, все работы в среднем не достойны удовлетворительной оценки.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Технологии обучения и развития персонала» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

Шкала оценивания³

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по четырехбалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Оценка «отлично» выставляется, когда обучающийся способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует глубокие знания методологических подходов и принципов научного исследования, основательно разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает основные технологии исследований в психологической науке.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся способен к самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует знания методологических подходов и принципов научного исследования, разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает основные технологии исследований в психологической науке.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся в целом способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он с некоторыми неточностями демонстрирует знания определенных методологических подходов и принципов научного исследования, частично разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает ключевые характеристики технологий исследований в психологической науке.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной исследовательской практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся не способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует отсутствие знаний методологических подходов и принципов научного исследования, не разбирается в полной мере в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, не знает ключевых характеристик технологий исследований в психологической науке.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1.	Обучение и развитие в системе управления персоналом организации	ОПК-5, ОПК-10
Тема 2.	Система и принципы профессионального обучения	ОПК-5
Тема 3.	Профессиональное и личностное развитие персонала	ОПК-5
Тема 4.	Карьера: понятие, виды, модели	ОПК-5, ОПК-10
Тема 5.	Технология кадрового резерва	ОПК-5
Тема 6.	Технология ротации персонала	ОПК-10

5.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости

По дисциплине «Технологии обучения и развития персонала» проводится текущий контроль в середине семестра, рубежный контроль в форме контрольной работы и промежуточная аттестация знаний в форме экзамена.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) – задания или иные варианты контроля успеваемости студентов, проводимых преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме проверочной (контрольной) работы или теста минимальной компетентности.

Проводится в форме теста минимальной компетентности на знание терминов глоссария.

Порядок проведения рубежного контроля регулируется Положением об аттестации учебной работы студентов института.

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие, сущность и методология управления персоналом.
2. Технократическая модель управления персоналом в организации.
3. Экономическая модель управления персоналом в организации.
4. Гуманистическая модель управления персоналом в организации.
5. Функции управления персоналом.
6. Планирование и учет персонала.
7. Мотивация и стимулирование персонала
8. Обучение и развитие персонала
9. Высвобождение персонала.
10. Место и значение обучения и развития персонала в системе управления организацией.
11. Человеческие ресурсы как объект HR-менеджмента.
12. Понятие социального потенциала работника и организации.
13. Критерии оценки социального потенциала.
14. Понятие и система профессионального обучения.
15. Принципы профессионального обучения.
16. Первичное обучение, целевая подготовка.
17. Повышение квалификации.
18. Профессиональная переподготовка.
19. Стажировка.
20. Понятие компетенций, компетентности и профессионализма работников в организации.
21. Профессиональное развитие как процесс совершенствования компетенций работника.
22. Развитие человека как личности и профессионала.

23. Стадии процесса профессионального развития личности.
24. Кризисы профессионального становления.
25. Профессионально обусловленные деструкции.
26. Изменения психики субъекта в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности.
27. Понятие деловой карьеры.
28. Вертикальная карьера
29. Горизонтальная карьера
30. Центростремительная карьера.
31. Модель карьеры «трамплин»
32. Модель карьеры «лестница»
33. Модель карьеры «змея»
34. Модель карьеры «перепутье».
35. Условия карьерного роста.
36. Планирование и управление карьерой.
37. Понятие и виды кадрового резерва.
38. Планирование и управление кадровым резервом.
39. Критерии включения в кадровый резерв.
40. Процесс формирования кадрового резерва.
41. Источники кадрового резерва.
42. Принципы и этапы работы с кадровым резервом.
43. Оценка эффективности работы с кадровым резервом.
44. Понятие, цели и задачи ротации персонала в организации.
45. Виды ротации.
46. Планирование процесса ротации.
47. Оценка эффективности ротации персонала.
48. Ротация как метод командообразования.
49. Ротация как метод мотивации.
50. Значение ротации в процессе системного развития организации.

Образец ситуационной задачи (кейса).

Типовое задание 1.

Составьте программу организации конкурса на включение в кадровый резерв по должности руководителя отдела продаж крупной сети ритейла

Типовое задание 2.

Иван Иванович Иванов после окончания университета по специальности «Ботаника» пришел в организацию ОАО «Ромашка», специализирующейся на производстве семян, на должность ведущего специалиста отдела развития персонала. Через год после приема на работу он прошел повышение квалификации и получил удостоверение наставника. Через два месяца И.И. Иванов подал заявление на перевод в Образовательный центр ООО «Ромашка» на должность наставника – мастера растениеводства. После проведения внеочередной аттестации был назначен на должность старшего мастера растениеводства Образовательного центра с возложением дополнительных функций наставника. Через три года Иван Иванович был награжден грамотой Министерства сельского хозяйства за выдающийся вклад в дело развития семеноводства. Через 5 лет после начала своей карьеры он был назначен на должность руководителя Образовательного центра ООО «Ромашка». Отмечая свой 35 день рождения, И.И. Иванов получил предложение возглавить отдел развития персонала.

Опишите вид и модель карьерной траектории И.И. Иванова. Предположите, как дальше будут развиваться его профессиональный путь. Аргументируйте свой ответ.

Типовое задание 3.

Иванов И.И. работает в организации ООО «Звездочка» пять лет на должности ведущего бухгалтера отдела расчета заработной платы. Последнее повышение квалификации он проходил два года назад по теме использования новых технологий для организации складского хозяйства.

Сидоров П.П. работает в той же организации 3 года на должности специалиста 1 категории отдела охраны труда, проходил повышение квалификации по теме организации учета рабочего времени.

В связи с реализацией программы развития персонала ООО «Звездочка», необходимо принять решение о ротации одного из указанных специалистов на должность ведущего специалиста отдела экономики труда. Представьте аргументы в пользу и против обоих специалистов и обоснуйте свое мнение.

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

1. Какие задачи работодателя позволяет решить повышение квалификации работников?
 - А) повышение производительности труда, повышение лояльности персонала, снижение текучести кадров
 - Б) повышение прибыльности организации, совершенствование кадровой политики, снижение издержек на внедрение инноваций

- В) совершенствование навыков работника, побуждение работников к более эффективному труду, снижение стресса и тревожности в коллективе
- Г) совершенствование организационной культуры в организации, формирование самоутверждения, обоснование материального поощрения работников
2. Карьера в широком смысле – это:
- А) усложнение и расширение трудовых функций
- Б) продвижение вверх по служебной лестнице
- В) должностной и профессиональный рост в форме специализации и трансспециализации
- Г) овладение новыми знаниями, умениями и навыками как в процессе обучения, так и как результат приобретения опыта работы
3. Изобразите графически модель карьеры «Трамплин»
4. Основой развития персонала в организации является:
- А) лояльность и карьерные амбиции работников
- Б) обучение и повышение квалификации работников
- В) принадлежность к неформальной группе, «команде единомышленников»
- Г) высокая текучесть кадров, обеспечивающая постоянное возникновение вакансий
5. Какое условие не является обязательным для граждан, желающих принять участие в конкурсе на заключение договора о целевом обучении?
- А) наличие государственной аккредитации у учебного заведения, в котором обучается гражданин
- Б) возраст старше 18 лет
- В) срок обучения по программе бакалавриата не менее 2 лет
- Г) высокий уровень успеваемости

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**1.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6
Основная литература							
1	Управление персоналом организации; ред. А. Я. Кибанов. - 3-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2008	+	+	+	+	+	+
2	Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа" Интел-Синтез", 1997	+	+	+	+	+	+
3	Управление персоналом – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006	+	+	+	+	+	+
Дополнительная литература							
1	Зайцев, Г.Г. Управление деловой карьерой. – М.: Академия, 2007.	+			+		
2	Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала. – М.: Юнити-Дана, 2009		+	+			+
3.	Турчинов А.И. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ – М: Макс Пресс, 2013. 302 с	+	+			+	
4.	Магура, М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество. – М.: Журнал Управление персоналом, 2004.		+				
5.	Шалагинова, Л.В. Психология лидерства. - СПб.: Речь, 2007.				+		+
6.	Шейн, Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование. - СПб: Питер, 2002.			+			+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Институциональная экономика - <http://institutional.narod.ru/lectures/lecture4.htm>
2. Лаборатория экспериментальной экономики ВШЭ - <http://epee.hse.ru>
3. ЭБС ZNANIUM.COM «НИЦ ИНФРА-М» <http://znanium.com/>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MStTeams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

EastView: informationservices: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

[ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com/): [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] – URL: <https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / [SpringerNature](https://link.springer.com/). – [Гейдельберг], [2015] – URL: <https://link.springer.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)