

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ
ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**
адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья

**Введение в профессиональную деятельность
(Б1.Б. 17)**

Краткое наименование дисциплины – ВПД

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника – Бакалавр

форма обучения: очная, заочная

Год набора – 2020

Автор(ы) – составитель(и):

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом

Балганова Елена Владимировна

Новосибирск, 2019

1.Цель освоения дисциплины:

формирование у студентов первоначальных системно-организованных знаний о сущности и содержании выбранной профессии и особенностях овладения ею, развитие мотивации к освоению будущей профессиональной деятельности.

2.План курса:

Содержание дисциплины

Тема 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность

Понятие управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организации. Управление персоналом как часть управленческой деятельности. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности. Управление персоналом как наука. Взаимные ожидания работников и работодателей. Цели и задачи управления персоналом. Объекты управления персоналом: персонал, кадры, государственные и муниципальные служащие. Линейные и функциональные подсистемы управления персоналом. Функции управления персоналом в организации. Методы и технологии управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом.

Тема 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом. Соотношение понятий «деятельность», «труд», «профессиональная деятельность». Понятие профессии. Типология профессий. Социальные функции профессий. Сферы экономической деятельности. Виды профессиональной деятельности. Глобальные тенденции, определяющие отмирания старых и появления новых профессий. Новые профессии, изменяющиеся профессии, отмирающие профессии. Атлас новых профессий (Сколково). Надпрофессиональные компетенции, востребованные в современном обществе и обществе будущего. Изменение рынка труда под влиянием новых факторов труда. Позитивные и негативные социальные последствия изменений в сфере профессиональной деятельности. Понятие квалификации и квалификационных требований. Должность, понятие, признаки. Требования к должности. Качественные характеристики функций, выполняемых специалистами в системе управления персоналом. Уровни развития HR. Смена ролей специалиста по управлению персоналом.

Специализация в области управления персоналом: рекрутер, менеджер по обучению и развитию персонала (T&D), специалист по льготам и компенсациям (C&B), HR-generalist, менеджер по оценке персонала, менеджер по корпоративной культуре, менеджер по внутренним коммуникациям (pr- и event-менеджер), HR-бизнес партнер (HR-BP), HR-аналитик и др. Их функциональные обязанности и востребованность на рынке труда.

Компетентностная модель специалиста в области управления персоналом. Профессиональные роли специалиста в области управления персоналом.

Разработка профессиональных стандартов в области управления персоналом. Национальная рамка квалификаций. Профессиональный стандарт специалиста в области управления персоналом.

Система добровольной сертификации. Сертификация специалистов в области управления персоналом. Центры оценки квалификаций.

Тема 3. Система подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом»

Понятие образования и обучения. Виды, формы, уровни образования. Болонский процесс. Законодательное регулирование системы образования в Российской Федерации.

Характеристика ФГОС по направлению «Управления персоналом». Объекты профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата. Виды

профессиональной деятельности в сфере управления персоналом. Планируемые результаты обучения. Перспективы продолжения подготовки по направлению управление персоналом. Организация учебного процесса. Последовательность изучения дисциплин. Базы практик. Порядок прохождения практики, подготовка отчета по практикам. Критерии оценки знаний студентов. Бально-рейтинговая система. Информационные и библиотечные ресурсы Академии. Порядок регистрации и дальнейшего использования информационных и библиотечных ресурсов академии. Требования к содержанию и оформлению письменных работ. Структура курсовой работы. Работа с базами правовой информации. Базы знаний профессиональных объединений, профессиональных Интернет-сообществ, кадровых и консалтинговых агентств. База знаний электронных журналов в области управления персоналом. Роль открытой образовательной среды Академии в профессионализации специалистов службы управления персоналом.

Ключевые положения компетентного подхода, история его становления и перспективы развития. Понятие компетенция и компетентность. Основные подходы к составлению модели компетенций. Американский и европейский подходы.

Средства оценки персонала на основе компетентного подхода: метод описания должности (job description) и метод описания требований должности (job specification). Методики описания работ, позволяющих составлять профили требуемых компетенций (опросники CMQ, PAQ, FJA, JEI и др.). «Словарь наименований работ» (Dictionary of Occupational Titles – DOT). Методы оценки владения компетенциями.

Тема 4 Профессионально-важные качества специалистов в сфере управления персоналом

Личностные предпосылки к освоению профессии менеджера по персоналу: личностные регуляторы выбора профессии, профессиональная пригодность и профессиональное призвание. Профессионально важные качества менеджера по персоналу: понятие, классификация. Профессионально-деловые, организационно-управленческие, интеллектуальные, коммуникативные качества. Важнейшие психофизиологические характеристики: работоспособность и стрессоустойчивость. Компетентность как интегральная характеристика менеджера по персоналу. «Большая пятерка» личностных черт. Модель компетенций «20 граней». Модель компетенций SHL. HARD SKILLS и SOFT SKILLS (Мягкие и жесткие навыки). Профессионально-личностные качества. Построение модели компетенций. Структура компетентностной модели. Корпоративная модель компетенций.

Тема 5 Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом

Этика и профессиональная этика: сущность и содержание понятий, функции. Категории профессиональной этики. Профессионально-этические принципы и нормы. Профессиональная этика менеджера по персоналу. Этический кодекс менеджера по персоналу

Тема 6 Развитие профессионализма. Профессиональное становление.

Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия «профессиограмма», «психограмма». Определение типа личности по методике Дж. Голланда. Способности в профессиональной деятельности. Понятие профессионального становления. Этапы профессионального становления. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова.

Признаки профессионализма. Уровни профессионализма по А. К Марковой. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности. Профессиональный рост и профессиональная карьера личности. Профессиональные кризисы. Профессиональное выгорание и профессиональные деформации: сущность, признаки, пути преодоления.

Тема 7. Трансформации профессии HR в будущем (Проблемная лекция, семинар в форме опроса и защиты реферата)

Цифровая революция и ее влияние на управление персоналом организации. Технологии HR-digital. Big Data в управлении персоналом (Big Data for HR). HR-автоматизация. Использование сетевых ресурсов в управлении персоналом. Автоматизация оценки и рекрутинга. Мобильные решения в HR.

Интернет и корпоративный портал в организации как инструмент управления персоналом. Корпоративные социальные сети.

Создание гибкой рабочей среды: сущность и методы организации. Концепция баланса работы и личной жизни. Здоровый образ жизни как элемент социальной политики современных компаний. Система ROWE (Results Only Work Environment) Аутстаффинг. Удаленная работа. Фрилансеры. Биржи профессиональных услуг.

Геймификация как новый инструмент управления персоналом. Применение геймификации в процессе отбора, обучения, оценки персонала. Мотивация персонала с использованием геймификации.

Исследование современных тенденций управления персоналом как условие повышения эффективности деятельности в области управления персоналом. Бенчмаркинг и Лучшие практики (Best Practice) в управлении персоналом.

3.Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

Методы текущего контроля для очной и очно-заочной форм обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность	Устное выступление с докладом
Тема 2	Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом	
Тема 3	Система подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом»	Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 4	Профессионально-важные качества специалистов в сфере управления персоналом.	Устное выступление с докладом Письменное выполнение практического задания
Тема 5	Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 6	Развитие профессионализма	Устное выступление с докладом
Тема 7	Трансформации профессии HR в будущем	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность	Устное выступление с докладом Письменное выполнение

Тема 2	Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом	практического задания
Тема 3	Система подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом»	Письменное выполнение практического задания
Тема 4	Профессионально-важные качества специалистов в сфере управления персоналом.	
Тема 5	Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом	Письменное выполнение практического задания
Тема 6	Развитие профессионализма	
Тема 7	Трансформации профессии HR в будущем	Письменное выполнение практического задания

Форма промежуточной аттестации – зачет
Для обучающихся с нарушением зрения зачет проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха зачет проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4. Основная литература

1. Воронцова, М. В. Теория деструктивности: учебник для вузов / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров, Т. В. Бюндюгова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13596-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519290>.

2. Зеер, Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития / Э. Ф. Зеер; М-во образования и науки Рос. Федерации, Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2015. - 193 с.

3. Вдовина, О. А. Стратегия кадрового менеджмента: учеб. пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 167 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_59b8c3e14ae7f7.48155008. - ISBN 978-5-16-013089-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1014728>.