

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ
ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**
адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья
Введение в профессию
(Б1.О. 17)

Краткое наименование дисциплины – Введ. в проф.

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника – Бакалавр
форма обучения: очная, заочная

Год набора – 2021

Автор(ы) – составитель(и):

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом

Балганова Елена Владимировна

Новосибирск, 2021

1.Цель освоения дисциплины:

формирование у студентов:

способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК ОС-6);

способность применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4);

способность применять на практике знание управления персоналом, концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, развития и использования кадрового потенциала организации (ПКО-1).

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

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Управление персоналом как социальное явление	опрос
Тема 2.	Система подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом»	опрос
Тема 3.	Профессия и профессионализм в современном мире	опрос
Тема 4.	Профессиональное становление	опрос
Тема 5.	Становление управления персоналом как вида профессиональной деятельности	опрос
Тема 6.	Тенденции профессионализации и специализации управления персоналом как вида профессиональной деятельности	опрос
Тема 7.	Компетентностный подход в образовании и управлении персоналом	опрос, тестирование
Тема 8.	Трансформации профессии HR в будущем	опрос, защита реферата

Примечание: Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/ письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Управление персоналом как социальное явление	

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 2.	Система подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом»	<p>Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный</p> <p>Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный</p> <p>Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный</p> <p>Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование</p> <p>Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование</p> <p>Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование</p>
Тема 3.	Профессия и профессионализм в современном мире	
Тема 4.	Профессиональное становление	
Тема 5.	Становление управления персоналом как вида профессиональной деятельности	
Тема 6.	Тенденции профессионализации и специализации управления персоналом как вида профессиональной деятельности	
Тема 7.	Компетентностный подход в образовании и управлении персоналом	
Тема 8.	Трансформации профессии HR в будущем	

Форма промежуточной аттестации – зачет

Для обучающихся с нарушением зрения

экзамен 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

экзамен 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. Данилова, А. С. Основы профессиональной компетенции: Учебное пособие / Данилова А.С., Здрестова-Захаренкова С.В., Фёдорова О.М. - Краснояр.:СФУ, 2016. - 136 с.: ISBN 978-5-7638-3427-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/967636> (дата обращения: 11.09.2021). – Режим доступа: по подписке.

2. Чуланова, О. Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 364 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-012782-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1042593> (дата обращения: 11.09.2021). – Режим доступа: по подписке.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 228 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-004751-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/929680> (дата обращения: 11.09.2021). – Режим доступа: по подписке.