

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ПРАКТИКУМ ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ, РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА. КАРЬЕРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Автор: преподаватель А.В. Зырянова

Код и наименование направления подготовки, профиля: **38.03.03 Управление персоналом, «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе»**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Форма обучения: **очная**

Цель освоения дисциплины:

у студентов должны быть сформированы:

знания

знание основных целей кадровой политики в части обучения развития персонала

- знание понятий «ключевая должность» и «критическая должность»
- знание отличий обучения от развития
- знание «цикла Колба»
- знание структуры организационно-распорядительного документа, фиксирующего политику компании в области обучения и развития персонала
- знание устройства бизнес-процесса организации обучения
- знание методов выявления потребностей в обучении
- знание современных методов обучения и развития персонала (особенности каждого метода)
- знание правил применения инструмента «Индивидуальный план развития»
- знание правил составления индивидуального плана развития
- знание особенностей работы с кадровым резервом
- знание понятия «преемственность» и план преемственности»
- знание видов развивающих действий для развития компетенций
- знание методов выявления потребностей в обучении
- знание рынка образовательных услуг и методов отбора провайдеров
- знание методов сбора обратной связи по результатам обучения
- знание моделей оценки эффективности обучения (Филипс, Киркпатрик)

умения

- определить ключевой персонал организации для целей обучения и развития
- составлять индивидуальный план развития (ИПР)
- консультировать по составлению индивидуального плана развития (ИПР)
- применять те или иные методы для развития компетенций
- составлять план преемственности
- составлять план обучения
- анализировать результаты оценки персонала и составления плана обучения с учетом этого анализа
- выбирать подрядчика для обучения персонала
- составлять анкету для анализа эффективности обучения
- анализировать эффективность обучения

навыки

навык определения собственных карьерных целей

- навык составления индивидуального плана для развития компетенций

- навык консультирования по составлению индивидуального плана развития и развивающей обратной связи
- навык составления плана обучения персонала
- навык решения кейсов, связанных принятием решений в части обучения и развития персонала
- навык анализа компетенций и формирования плана обучения и развития на его основе
- навык оценки эффективности обучения
- навык консультирования по составлению индивидуального плана развития и развивающей обратной связи

Содержание курса:

Тема 1. Формирование политики организации в области обучения и развития персонала

Стратегия управления персоналом и политика обучения и развития персонала.

Основные вопросы для формирования политики в области обучения и развития персонала бизнес-организация.

Решение кейса в классе «Новый начальник отдела обучения в кондитерской компании»

Самостоятельная работа: изучение текстовых материалов лекции и оформление решения кейса в соответствии со стандартами ИБДА.

Тема 2. Формирование плана и бюджета на обучение и развитие персонала

Структура бюджета на обучение и развитие персонала.

Принципы составления бюджета. Процесс планирования обучения в бизнес-организации.

Принципы расходования бюджета на обучение. Заявка на обучение.

Решение кейса «Годовой план обучения персонала».

Самостоятельно: изучение текстовых материалов лекции и оформление решения кейса в соответствии со стандартами ИБДА.

Тема 3. Современные методы обучения и развития персонала.

Методы обучения персонала.

Принципиальные отличия обучения персонала и развития персонала.

Особенность использования таких инструментов, как бизнес-симуляторы, видео-курсы и дистанционных образовательных программ.

Современные мировые тенденции в образовательных технологиях.

Тема 4. Оценка эффективности обучения.

Цели оценки эффективности обучения.

Современные методики оценки эффективности обучения: методика Филлипса и методика Киркпатрика. Плюсы и минусы каждой из методик оценки эффективности обучения.

4 уровня оценки эффективности обучения «по Киркпатрику».

Самостоятельно: изучение текстовых материалов лекции, дополнительной статьи о методика Киркпатрика.

Тема 5. Управление карьерой и развитие персонала. Индивидуальный план развития.

Цели развития персонала в зависимости от кадровой политики компании.

Цели индивидуального развития и карьерные цели. Формулирование карьерных целей.

Формулирование целей развития компетенций через поведенческие индикаторы.

6 типов развивающих действий. Метод развивающей обратной связи.

Плюсы и минусы каждого развивающего действия.

Индивидуальный проект: «Индивидуальный план развития» (необходимо выбрать 3 компетенции и разработать ИПР для развития этих компетенций сроком на 1 год)

Самостоятельно: изучение текстовых материалов лекции, оформление индивидуального плана развития для предварительной презентации в классе, дооформление ИПР по итогам презентации.

Тема 6. Особенности работы с кадровым резервом на управленческие должности.

Цели формирования кадрового резерва. Типы кадровых резервов.

Цели формирования управленческого кадрового резерва.

Процесс отбора в кадровый резерв и использование оценки компетенций.

Программа развития кадрового резерва.

Принятие решений по итогам завершения программы развития кадрового резерва.

Решение кейса в парах «Разработка методических рекомендации по развитию компетенций»

Самостоятельно: изучение текстовых материалов лекции и оформление решения кейса в соответствии со стандартами ИБДА.

Тема 7. Особенности работы с молодыми специалистами.

Особенности молодых специалистов, как категории персонала.

Цели работы с молодыми специалистами. Планирование потребности в обучении молодых специалистов.

Программа обучения молодых специалистов (на примере ООО «Кордиант»). Институт наставничества. Использование метода развивающей обратной связи.

Сотрудничество с вузами.

«Подводные камни» в работе с молодыми специалистами.

Задание для работы в парах «Развивающая обратная связь»

Самостоятельно: изучение текстовых материалов лекции.

Тема 8. Разработка методических документов, сопровождающих процесс обучения и развития персонала.

Документ «Политика обучения и развития персонала».

Документ «Положение об обучении и развитии персонала»

Документ «Методические рекомендации по развитию компетенций».

Документ «Анкета обратной связи по итогам тренинга»

Документ «Заявка на обучение»

Практическое занятие: изучение структуры документов на примере компаний «ТНК» и «Кордиант»

Трудоемкость дисциплины: 2 з.ед., 72 ак. часа.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Решение кейсов, зачет

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9.

Дополнительная литература:

1. Бевз, И.А. Коучинг как эффективный способ управления персоналом в бизнесе [Электронный ресурс] // Экономический анализ: теория и практика. — Электрон. дан. — 2011. — № 15. — С. 58-62. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/journal/issue/285124>. — Загл. с экрана.

2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 439 с. — 978-5-238-01605-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454.html>