Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 02.10.2023 10:59:11
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

«_29_» _августа_ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономика и управление трудом»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины:

формирование системного представления о кадровом потенциале, процессах развития персонала и умений управлять ими.

Задачи изучения дисциплины:

- знакомство с актуальными направлениями и тенденциями развития персонала;
- освоение подходов к формированию образовательных стратегий и траекторий;
- приобретение навыков эффективного управления процессом развития персонала.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата.

Предмет «Управление кадровым потенциалом» относится к дисциплинам базовой части и входит в основную образовательную программу подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Управление кадровым потенциалом» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-10	Знанием основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ профессионального развития, технологий и процессов обучения персонала	ИПК-10.1. Знает: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации ИПК-10.2. Умеет: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике теоретические знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности ИПК-10.3 Владеет: навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала

4. Структура и содержание дисциплины.

Очно-заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, т.е. 216 академических часов (из них 162 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 7 семестре: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 36 часов, форма контроля – экзамен.

Содержание разделов дисциплины.

Тема 1. Основные направления развития персонала

Понятия кадрового потенциала. Тенденции современного обучения. Формирование образовательных стратегий.

Тема 2. Управление процессом развития кадров

Систематический подход к обеспечению качества кадров. Формирование плана мероприятий по обучению. Особенности обучения различных категорий персонала.

Тема 3. Методы развития кадров

Классификации методов обучения персонала. Обучения профессиональным компетенциям. Развитие и адаптация гибких навыков.

Тема 4. Непрерывное и дополнительное обучение

Формирования образовательных продуктов под потребности рынка. Корпоративное обучение и самообучающаяся организация. Тенденции совершенствования кадрового потенциала.

Тема 5. Самообучение и саморазвитие

Мотивация к обучению. Управление личной эффективностью. Управление временем. Формирование репутации и имиджа на рынке труда.

Тема 6. Эффективность процессов управления кадровым потенциалом

Критерии и оценка качества обучения. Подходы к обеспечению рентабельности обучения и кадрового потенциала. Технологии повышения качества обучения персонала.

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Управление кадровым потенциалом» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– лекции-дискуссии;

– диалог;

– работа в малых группах;

– подготовка и обсуждение докладов;

– организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Управление кадровым потенциалом» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 30% очной-заочной и заочной формы обучения от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают выступление с докладом, написание контрольной работы в виде бланкового тестирования

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-10	Знанием основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ профессионального развития, технологий и процессов обучения персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

ПК-10 - Знанием основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ профессионального развития, технологий и процессов обучения персонала

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации
уметь: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике теоретические знания в области трудового	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике теоретиче-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике

потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности	ские знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности	теоретические знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности	теоретические знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности	теоретические знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности
владеть: навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала	Обучающийся владеет навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала	Обучающийся частично владеет навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала	Обучающийся в полном объеме владеет навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большему ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и

	умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415

б) дополнительная литература:

2. Бабкина О. Н. Управление изменениями: учебное пособие. - Ставрополь: АГРУС, 2019. - 264 с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=614457&razdel=255

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как:

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу).

Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, чётко и логично излагать свои мысли. Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации на составление и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно - исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость. В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная

часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
-подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Управление кадровым потенциалом» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом»**.

Программу составил:

доцент, к.э.н. /Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»
«29» августа 2022 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»
ОП: «Экономика и управление трудом»
Форма обучения: очно-заочная
2022 год набора

Вид профессиональной деятельности:

- *организационно-управленческая и экономическая;*
- *социально-психологическая.*

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Управление кадровым потенциалом»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- *темы для докладов;*
- *примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *вопросы для подготовки к экзамену*

Составитель:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2022 г.

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление интеллектуальным капиталом					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ПК-10	Знанием основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ профессионального развития, технологий и процессов обучения персонала	ИПК-10.1. Знает: основные понятия в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальным капиталом; формы, методы и средства обучения персонала организации ИПК-10.2. Умеет: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; выбирать технологии обучения персонала с учетом специфики деятельности организации; применять на практике теоретические знания в области трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в целом и отдельного работника в частности ИПК-10.3 Владеет: навыками сбора, анализа и структурирования информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определения эффективности методов обучения персонала	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т) Экзамен	Пороговый уровень. Способен ориентироваться основных понятиях кадрового потенциала. Знает основные подходы к обучению и развитию персонала..

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада
по учебной дисциплине «Управление кадровым потенциалом»

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции ПК-10.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В докладе раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения

2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Стратегии управления кадровым потенциалом
2. Факторы, влияющие на возможности организаций по развитию персонала.
3. Цели и задачи развития персонала организации: отраслевая специфика.
4. Сущность управления карьерой персонала организации.
5. Сущность планирования карьеры персоналом организации.
6. Направления продвижения персонала в организации: преимущества и недостатки.
7. Эффективность управления карьерой персонала: методы определения.
8. Направления обучения персонала: специфика использования.
9. Формы обучения персонала, способствующие достижению различных организационных целей.
10. Формы финансирования обучения: преимущества и недостатки.
11. Эффективность обучения персонала: методы определения.
12. Построение профессиональной карьеры современной российской молодежью.
13. Механизмы горизонтального продвижения персонала в российских организациях.
14. Кадровый резерв организации: особенности формирования и развития.
15. Участники мероприятий по развитию карьеры персонала.
16. Меры по повышению эффективности управления карьерой персонала.
17. Уровни и виды образования: специфика их использования для обучения персонала организации.
18. Современные формы обучения персонала.
19. Современные формы он-лайн образования
20. Особенности специализированных и управленческих программ обучения.
21. Корректирующие меры при обнаружении неэффективности обучения персонала.
22. Программы развития персонала, обучения персонала и работы с кадровым резервом.
23. Профессиональное развитие персонала
24. Методы профессионального обучения
25. Современные методы развития персонала
26. Повышение квалификации персонала
27. Развитие системы обучения персонала
28. Развитие надпрофессиональных компетенций
29. Дистанционное обучение: плюсы и минусы
30. Самообразование в он-лайн формате

Примерные вопросы для контрольной работы
в формате бланкового тестирования по дисциплине

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направление на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Управление кадровым потенциалом», получаемых в ходе освоения компетенции ПК-10. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:
«отлично» - 90% правильных ответов,
«хорошо» - 75% правильных ответов,
«удовлетворительно» 60% правильных ответов,
«не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.

Вопрос 1. Обучение может стать пустой тратой сил и времени, если оно
=не было тщательно проконтролировано
~было тщательно проконтролировано
Вопрос 2. При определении потребности в обучении анализируется
=разница между нормативами эффективности работы и потенциальными способностями сотрудников, чтобы добиться выполнения нормативов
~разница между затратами на обучение и оценкой эффективности работы сотрудника после обучения
Вопрос 3. Применяя "цикл обучения", любая схема обучения выражена так:
=личность не может на должном уровне выполнить задачу и поэтому нуждается в обучении
~личность может на должном уровне выполнить задачу и поэтому нуждается в обучении
Вопрос 4. Первым шагом на пути формирования курса обучения должно стать рассмотрение потребностей в обучении по параметрам:
~%25% умения
~%25% навыки
~%25% знания
~%-100% оценки
~%25% отношение
Вопрос 5. Нужно ли оценивать результаты работы после проведения обучения?
~нет
=да
Вопрос 6. Нужно ли оценивать результаты работы до проведения обучения?
=да
~нет
Вопрос 7. Обсуждение с выполняющим работу требований, которые он предъявляет к обучению
=должно входить в процесс планирования обучения
~не должно входить в процесс планирования обучения
Вопрос 8. Цели обучения должны быть сформулированы
~%50% четко
~%50% ясно
~%-100% размыто
Вопрос 9. Правильная формулировка целей обучения:
~В конце обучения работник должен быть способен работать на вырубном прессе
=В конце обучения работник должен производить детали, соответствующие стандартам качества, установленным для данного процесса, сократив уровень возврата до 1%
Вопрос 10. Взрослые обучаемые усваивают знания
~так же, как подростки и дети
=иначе, чем подростки и дети
Вопрос 11. Взрослые люди при прохождении обучения:
=желают видеть соответствие предлагаемых знаний рабочим задачам

~не желают видеть соответствие предлагаемых знаний рабочим задачам
Вопрос 12. Какая схема обучения наиболее эффективна для взрослых?
=опыт - анализ - теория - практика
~теория – практика – теория - практика
Вопрос 13. Модель обучения Д.Колба включает этапы:
~%-100% цель
~%25% опыт
~%25% анализ
~%25% теория
~%25% практика
Вопрос 14. Верная последовательность этапов в цикле Колба:
~опыт - теория - практика - анализ
=опыт - анализ - теория - практика
~теория - практика - анализ - опыт
Вопрос 15. Метод Колба предполагает путь:
=от практического опыта учащегося к теории
~от теории к практическому опыту учащегося
Вопрос 16. Путь обучения от теории к практики - это
=традиционная схема обучения
~схема обучения Колба
Вопрос 17. Кто пытается решать задачи сразу, без погружения в теорию? (по Д. Колбу)
=активисты
~мыслители
~теоретики
~практики
Вопрос 18. Колб заметил, что разные люди склонны познавать новое только одним из способов. Кто познает новое активным экспериментированием?
~активисты
~мыслители
~теоретики
=практики
::Вопрос 19. Под образованием сейчас мы понимаем:
=саморазвитие, которое длится свю жизнь
~11 лет в школе школы
~4 года в университете (бакалавриат)
~2 года в университете (магистратура)
Вопрос 20. Образование превращается в самообразование, когда
=мы осознанно прилагаем усилия, чтобы становиться умнее и лучше
~мы заканчиваем обучение в университете
~мы устраиваемся на работу
Вопрос 21. Термин Life-long learning придумал
=Лесли Уоткинс
~Питер Друкер
~Фредерик Херцберг
Вопрос 22. Теория когнитивизма в непрерывном обучении гласит:
=обучение – это осмысление отношений между старым и новым
~обучение – это не пассивное усвоение знаний, а активное построение субъектом интерпретации окружающего мира
Вопрос 23. Конструктивистская теория утверждает, что обучение – это
~пассивное усвоение знаний
=активное построение субъектом интерпретации окружающего мира
Вопрос 24. Чтобы эффективно обучаться

=нужно понимать, как происходит обучение
~не обязательно понимать, как происходит обучение
Вопрос 25. Могут ли быть друзья и знакомые источником саморазвития?
=да
~нет
Вопрос 26. Система самообучения — это систематический способ
~%-100% запоминания ненужной информации
~%50% отсеивания ненужной информации
~%-100% отсеивания необходимой информации
~%50% запоминания необходимой информации
Вопрос 27. Можно ли подогнать систему самообучения под себя или придумать собственную?
~нет
=да
Вопрос 28. Зачем системе самообучения нужен принцип "Периодическое повторение"?
~для увеличения умственной интуиции
=чтобы пропитаться идеей
~чтобы иметь дело только с самым нужным
~чтобы отдохнуть
Вопрос 29. Какой принцип саообучения нужен для увеличения умственной интуиции?
=Ассоциации
~Периодическое повторение
~Фильтрация
Вопрос 30. Является ли "Отдых" ключевым принципом самообучения?
=да
~нет

Вопросы по темам учебной дисциплины «Управление кадровым потенциалом»

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции ПК-10.

Тема 1. Основные направления развития персонала

- В чем заключается философия «Кайдзен» в бизнесе?
- Какая роль отводится человеку (сотруднику) в философии Кайзен?
- Правила gemba
- Что свойственно системе обучения в информационном обществе?
- Какой подход к формированию стратегии развития человеческих ресурсов будет эффективным в современном обществе?

Тема 2. Управление процессом развития кадров

- В чем заключается систематический подход к обучению?
- Охарактеризуйте процесс планирования обучения
- Как правильно формулировать цели обучения? Приведите примеры.
- В чем заключаются особенности обучения взрослых?
- На какие группы подразделили Д. Колб участников обучения? Чем они отличаются?

Тема 3. Методы развития кадров

- Какие преимущества дает персонализация обучения?
- В чем заключается метод сторителинга в обучении?
- Назовите преимущества коворкинга при обучении.
- В чем суть перевернутого обучения?

- Приведите примеры использования микрообучения.
- Как можно использовать геймификацию в обучении?
- Назовите основные характеристики наставничества.
- Почему важно развивать гибкие и надпрофессиональные навыки?
- Назовите актуальные тенденции рынка труда.
- Какие надпрофессиональные навыки будут востребованы в ближайшем будущем?

Тема 4. Непрерывное и дополнительное обучение

- Суть концепции lifelong learning.
- Тенденции непрерывного обучения
- Плюсы интерактивных методов обучения
- Самообучающаяся организация и ее основные черты
- Корпоративная культура и система мотивации в самообучающейся организации

Тема 5. Самообучение и саморазвитие

- Как вы понимаете термин "саморазвитие"?.
- Чтобы самообучения было эффективным, что необходимо делать?
- Перечислите современные источники саморазвития.
- Назовите ключевые принципы самообучения.
- В чем заключается техника интеливинга?

Тема 6. Эффективность процессов управления кадровым потенциалом

- Назовите ключевые факторы бережливого обучения.
- Перечислите количественные показатели оценки эффективности обучения.
- Сопоставьте принципы 5S применительно к обучению персонала.
- Как повысить вовлеченность персонала в обучение?
- Философия кайзен в обучении. В чем заключается?

Список вопросов к экзамену по учебной дисциплине «Управление кадровым потенциалом»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции ПК-10.

1. Цели и задачи управления кадровым потенциалом
2. Основные параметры кадрового потенциала
3. Элементы системы управления кадровым потенциалом
4. Условия управления кадровым потенциалом организации
5. Сущность цикла PCDA в управлении изменениями
6. Принцип обучающего цикла Д.Стредвика
7. Принципы Кайдзен
8. Основные характеристики современной информационно-образовательной среды
9. Сущность подхода к обучению персонала, как к человеческому капиталу
10. Процесс планирования обучения
11. Цикл Д. Колба в обучении
12. Современные методы и формы обучения
13. Сущность концепции непрерывного обучения
14. Самообучающаяся организация и ее основные черты
15. Система мотивации к развитию персонала
16. Техника интерливинга

17. Теории когнитивизма и конструктивизма в обучении
18. Рентабельность инвестиций в развитие персонала
19. Показатели оценки эффективности обучения
20. Философия кайзен в обучении персонала
21. Профессиональное развитие и обучение персонала: основные понятия и
22. концепции.
23. Принципы и формы обучения персонала.
24. Методы обучения персонала.
25. Управление процессом дополнительного обучения персонала: планирование,
26. организация, мотивация, контроль и оценка эффективности обучения.
27. Неформальное обучения персонала. Модель обучения «70:20:10».
28. Понятие профессиональной карьеры, ее виды и этапы.
29. Типовые модели карьеры: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».
30. Управление кадровым резервом: понятие, источники и принципы формирования,
31. этапы работы, оценка качества работы с кадровым резервом.
32. Особенности управления карьерой менеджеров.
33. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
34. Соотношение понятий лидерство, управление и руководство.
35. Планирование и организация работы с кадровым резервом.
36. Индивидуальное планирование деловой карьеры.
37. Задачи и виды профориентации персонала.
38. Требования к переподготовке сотрудников.
39. Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения.
40. Способы выявления потребностей в обучении
41. Методы оценки кадрового потенциала
42. Инструменты управления кадровым потенциалом

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине «Управление кадровым потенциалом»

№ ОС	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно - практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос собеседование (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, те-	Вопросы по темам / разделам дисциплины

Приложение 3
к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Управление кадровым потенциалом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр) очно-заочная форма обучения, 2022 год набора

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	**Тема 1.**	7	1-3	3	6		27								
2.	**Тема 2.**	7	4-6	3	6		27								
3.	**Тема 3.**	7	7-9	3	6		27								
4.	**Тема 4.**	7	10-12	3	6		27								
5.	**Тема 5.**	7	13-15	3	6		27								
6.	**Тема 6.**	7	16-18	3	6		27								
	Форма аттестации	7	19-21											**Э**	
	Всего часов по дисциплине			**18**	**36**		**162**					+	+	**Э**	