

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ
проректор

_____ П.А. Машаров
«17» апреля 2025 г.
МП

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ЛИДЕРСТВА»

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024

Рабочая программа дисциплины **«Развитие персонала и лидерства»** для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 958, Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2025 года.

Разработчик:

доцент кафедры управления персоналом и
экономики труда, канд. экон. наук, доцент

С. В. Севрюкова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
управления персоналом и экономики труда
Протокол от 01.04.2025 г. № 8а

Заведующий кафедрой

О. Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
16.04.2025 г.

Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета
Протокол от 16.04.2025 г. № 8
Председатель

Е. Н. Стрелина

Руководитель основной профессиональной
образовательной программы,
канд. экон. наук, доцент
01.04.2025 г.

О. Ю. Сердюк

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:

дисциплины программы магистратуры: «Труд за рубежом», «Экономика персонала», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Методология и методы научных исследований», «Социальная политика», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «HR-менеджмент».

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Производственная практика: производственная практика: научно-исследовательская (по теме выпускной квалификационной работы) (рассредоточенная); учебная практика: научно-исследовательская; производственная практика: профессиональная практика; производственная практика: преддипломная практика; выпускная квалификационная работа.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.В.ОД.2 «Развитие персонала и лидерства»
Часть образовательной программы	Вариативная часть: выбор вуза
Количество зачетных единиц / всего часов	3 / 108

В случае предъявления от обучающегося или его родителя (законного представителя) заявления на обучение по адаптированной образовательной программе высшего образования, подкрепленного заключением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или медико-социальной экспертизы (МСЭ) с рекомендациями создания индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА), данная рабочая программа может быть адаптирована с учетом индивидуальных особенностей здоровья обучающегося.

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	2	3	17	0	34	57	108	экзамен
Заочная	2	3	4	0	6	98	108	экзамен

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста в сфере экономики управления персоналом системы знаний умений и навыков современного экономического мышления использования принципов, методов и инструментов формирования и реализации системы развития, обучения, оценки компетенций и творческого потенциала человеческих ресурсов на всех уровнях экономики.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

ПК-4. Способен оценивать эффективность трудовых ресурсов и направлений развития; формирования карты профессиональных компетенций, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми процессами, владеет технологиями работы с персоналом.

4.2. Индикаторы компетенций

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
<p>ПК-4. Способен оценивать эффективность трудовых ресурсов и направлений развития; формирования карты профессиональных компетенций, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми процессами, владеет технологиями работы с персоналом</p>	<p>ПК-4 И-1 Понимает принципы анализа системы управления персоналом в сфере обучения, оценки и развития персонала; демонстрирует способность планирования основных показателей оценки системы обучения, оценки и развития персонала</p>	<p>ПК-4.1.1. Знает концепции профессионального развития персонала и теории управления персоналом ПК-4.1.2. Знает теории лидерства и методы формирования эффективной команды персонала ПК-4.1.3. Знает проблемы управления системой управления персоналом в сфере обучения, оценки и развития ПК-4.1.4. Знает методы и подходы поиска и систематизации информации для анализа управления кадровыми процессами ПК-4.1.5. Знает параметры и критерии процедуры организационного сопровождения оценки персонала ПК-4.1.6. Знает подходы и методы обучения персонала, приемы и методы проведения процедуры оценки персонала ПК-4.1.7. Знает принципы, подходы формирования и оценки компетенций персонала ПК-4.1.8. Знает процедуру формирования кадрового резерва ПК-4.1.9. Знает методы и принципы карьерного консультирования и управления талантами ПК-4.1.10. Умеет подбирать методологию анализа задач оперативного управления системой управления персоналом в сфере обучения, оценки профессионального развития, продвижения персонала ПК-4.1.11. Умеет собирать, структурировать информацию в рамках решения задач анализа эффективности функционирования системы управления персоналом и деятельности кадровых служб ПК-4.1.12. Умеет подбирать методы, способы, методики проведения аналитических работ в решении задач анализа управления системой управления персоналом в сфере обучения, оценки и развития компетенций персонала ПК-4.1.13. Умеет подбирать подходы, методы и технологии оценки системы управления персоналом в</p>

		<p>решении задач, направленных на повышение эффективности обучения и оценки компетенций персонала</p> <p>ПК-4.1.14. <i>Умеет</i> подбирать методологические приемы (технологии и методы) в решении задач профессионального развития персонала и формирования эффективных моделей развития потенциала</p> <p>ПК-4.1.15. <i>Умеет</i> выполнять идентификацию и оценку направлений политики обучения и развития персонала на разных этапах жизненного цикла организации</p>
--	--	---

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы
Раздел 1. Теоретические основы развития компетенций персонала	
Тема 1. Развитие компетенций персонала как инструмент развития организации	<p>1. Развитие кадрового потенциала персонала: понятие, содержание, цели, формы.</p> <p>2. Индивидуальный потенциал сотрудника: содержание, структура, оценка.</p> <p>3. Анализ компетентности в организации: содержание, цель, задачи, функции, структура.</p>
Тема 2. Теоретические основы лидерства	<p>1. Самосознание лидера и лидерский потенциал.</p> <p>2. Мотивация лидерства.</p> <p>3. Практические навыки лидера.</p>
Тема 3. Теоретические основы карьерного консультирования и управления талантами	<p>1. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника: понятие «карьера», типы и стадии карьеры, модели карьеры,</p> <p>2. Технологии командообразования. Виды команд.</p> <p>3. Управление талантливыми сотрудниками: определение «управления талантами», элементы управления талантами, политика и программа привлечения талантов, стратегии привлечения и удержания.</p>
Тема 4. Роль HR-службы в организации развития компетенций персонала	<p>1. Модель циклического развития компетенции и обучения персонала.</p> <p>2. Актуальные роли службы персонала организации.</p> <p>3. Взаимосвязь развития персонала со стратегическими целями организации. Жизненный цикл организации.</p> <p>4. Требования к персоналу на отдельных этапах жизненного цикла организации.</p> <p>5. Аттестация как фактор стимулирования развития компетенций персонала: сущность, задачи, цели, этапы, эффективность.</p>
Раздел 2. Технологии развития компетенций персонала	
Тема 5. Формирование и управление кадровым резервом	<p>1. Принципы работы с кадровым резервом.</p> <p>2. Система оценки резервистов.</p>
Тема 6. Управление карьерой	<p>1. Карьера: эволюция, сущность, виды, цели, субъекты.</p> <p>2. Технологии управления карьерой.</p> <p>3. Стадии карьерного развития.</p>
Тема 7. Оценка персонала	<p>1. Основные понятия, задачи, цели, функции и принципы оценки персонала.</p> <p>2. Виды и критерии оценки персонала.</p> <p>3. Методы оценки компетенций персонала.</p>

Темы	Краткое содержание темы
Тема 8. Обучение и повышение квалификации персонала	1. Основные понятия и концепции обучения персонала. 2. Обучение персонала: этапы, предмет и виды. 3. Методы обучения: классические и новые форматы обучения. 4. Технологии помощи в обучении персонала. 5. Модели оценки эффективности обучения и повышения квалификации персонала. 6. Оценка эффективности процесса обучения и развития персонала.
Тема 9. Особенности формирования команд и подготовка командных лидеров	1. Принципы формирования команд. 2. Лидерские компетенции. 3. Экономическая эффективность создания команд.
Тема 10. Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	1. Тренинг персонала: сущность, виды. 2. Методы тренинга. 3. Структура тренинга.

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1. Теоретические основы развития компетенций персонала					
Тема 1. Развитие компетенций персонала как инструмент развития организации	1	0	4	5,0	10,0
Тема 2. Теоретические основы лидерства	1,5	0	4	6,0	11,5
Тема 3. Теоретические основы карьерного консультирования и управления талантами	1,5	0	4	5,5	11,0
Тема 4. Роль HR-службы в организации развития компетенций персонала	1	0	4	6,0	11,0
Итого по разделу 1	5	0	16	22,5	43,5
Раздел 2. Технологии развития компетенций персонала					
Тема 5. Формирование и управление кадровым резервом	2	0	3	6,0	11,0
Тема 6. Управление карьерой	2	0	3	5,0	10,0
Тема 7. Оценка персонала	2	0	4	6,0	12,0
Тема 8. Обучение и повышение квалификации персонала	2	0	3	6,0	11,0
Тема 9. Особенности формирования команд и подготовка командных лидеров	2	0	2	5,5	9,5
Тема 10. Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	2	0	3	6,0	11,0
Итого по разделу 2	12	0	18	34,5	64,5
Всего по компоненту ООП	17	0	34	57,0	108,0

6.2. Форма обучения – заочная, курс – 2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел. Теоретические основы развития компетенций персонала					
Тема 1. Развитие компетенций персонала как инструмент развития организации	0,5	0	0,5	8,0	9,0
Тема 2. Теоретические основы лидерства	0,5	0	0,5	8,0	9,0
Тема 3. Теоретические основы карьерного консультирования и управления талантами	0	0	0,5	8,0	8,5
Тема 4. Роль HR-службы в организации развития компетенций персонала	0,5	0	0,5	8,0	9,0
Итого по разделу 1	1,5	0	2,0	32,0	35,5
Раздел 2. Технологии развития компетенций персонала					
Тема 5. Формирование и управление кадровым резервом	0,5	0	0,5	11,0	12,0
Тема 6. Управление карьерой	0,5	0	0,5	11,0	12,0
Тема 7. Оценка персонала	0,5	0	1,0	11,0	12,5
Тема 8. Обучение и повышение квалификации персонала	0,5	0	1,0	11,0	12,5
Тема 9. Особенности формирования команд и подготовка командных лидеров	0,5	0	0,5	11,0	12,0
Тема 10. Тренинг как инструмент развития профессиональной компетентности	0	0	0,5	11,0	11,5
Итого по разделу 2	2,5	0	4,0	66,0	72,5
Всего по компоненту ООП	4,0	0	6,0	98,0	108,0

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

1. Содержание развития персонала как социально-экономической категории.
2. Объекты и субъекты развития персонала.
3. Цели, задачи развития персонала.
4. Принципы развития персонала.
5. Факторы, влияющие на развитие компетенций персонала.
6. Концепция специализированного обучения.
7. Концепция многопрофильного обучения.
8. Концепция обучения, ориентированного на личность.
9. Цели, задачи жизненного цикла организации.
10. Характеристика этапа формирования жизненного цикла организации.
11. Характеристика этапа роста жизненного цикла организации.
12. Характеристика этапа стабилизации жизненного цикла организации.
13. Характеристика этапа спада жизненного цикла организации.
14. Особенности управления развитием персонала на фазе юности стадии роста жизненного цикла организации.
15. Особенности управления развитием персонала на фазе зрелости стадии роста жизненного цикла организации.

16. Функции и задачи кадровых служб управления персоналом на этапе формирования жизненного цикла организации.
17. Функции и задачи кадровых служб управления персоналом на этапе роста жизненного цикла организации.
18. Функции и задачи кадровых служб управления персоналом на этапе стабилизации жизненного цикла организации.
19. Функции и задачи кадровых служб управления персоналом на этапе спада жизненного цикла организации.
20. Требования к компетенциям на этапе формирования жизненного цикла организации.
21. Требования к компетенциям на этапе роста жизненного цикла организации.
22. Требования к компетенциям на этапе стабилизации жизненного цикла организации.
23. Требования к компетенциям на этапе спада жизненного цикла организации.
24. Система управления персоналом: сущность, принципы, цели.
25. Цели задачи кадровых служб в системе профессионального развития персонала.
26. Службы управления персоналом и ее роль в развитии персонала.
27. Анализ функций, выполняемых службой управления персоналом.
28. Методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
29. Показатели оценки эффективности службы управления персоналом.
30. Оценка персонала служб управления персоналом.
31. Сущность, объект и цели карьеры.
32. Технологии управления карьерой.
33. Стадии карьерного развития.
34. Талант: понятие, компоненты, параметры.
35. Концепции управления талантами: сущность, цель, задачи, принципы.
36. Международный опыт управления талантами в организации.
37. Планирование замещения: персонала сущность, цели, задачи, функции, принципы.
38. Модели замещения персонала.
39. Планирование преемственности: сущность, цели, задачи, функции.
40. Стили лидерства и выбор стиля лидерства.
41. Ситуационное лидерство.
42. Методы и методики диагностики лидерского потенциала.
43. Управление жизненным циклом команды.
44. Эволюция теорий лидерства.
45. Применение концепции «Двигатель» лидерства.
46. Практическое применение концепции «Заменителей лидерства».

РАЗДЕЛ 2. ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

47. Профессиональное продвижение: сущность, цели, задачи, функции.
48. Модели планирования карьеры.
49. Кадровый резерв: понятие, цель, задачи, функции, принципы.
50. Этапы кадрового резерва.
51. Классификация кадрового резерва.
52. Оперативный и стратегический резерв: сущность, цели, задачи, функции, принципы.
53. Модели формирования кадрового резерва.
54. Подходы к работе с кадровым резервом.
55. Этапы кадрового резерва.
56. Потребности в создании кадрового резерва.
57. Отбор кандидатов в кадровый резерв.
58. Эффективность кадрового резерва.
59. Аттестация кадрового резерва.
60. Риски кадрового резерва.
61. Управление кадровым резервом.

62. Технология использования моделей компетенций в кадровом резерве.
63. Матрица выбора кандидатов в кадровый резерв.
64. Методы поиска кандидатов в кадровый резерв.
65. Оценка персонала: сущность, цели, задачи, принципы, функции.
66. Деловая оценка: сущность, цели, задачи, принципы.
67. Субъекты и объекты оценки персонала
68. Предмет оценки персонала. Виды предмета оценки персонала.
69. Требования к критериям оценки персонала.
70. Комплексная оценка персонала.
71. Стадии комплексной оценки.
72. Методы комплексной оценки.
73. Количественные, качественные, комбинированные методы и методы оценки компетенций персонала.
74. Методы оценки персонала.
75. Оценочная шкала: понятие, требование к их разработке.
76. Профессиональная компетентность: уровни, виды.
77. Сравнительная характеристика основных методов обучения персонала.
78. Типы обучающихся и их предпочтение.
79. Оценочные процедуры Assessment Center.
80. Типология Assessment Center.
81. Предпосылки успешного обучения по К. Роджерсу.
82. Классификация технологии Центра Оценки на основе понятие «типы компетенций организации (по Базарову Т.Ю.).
83. Критерии эффективности обучения персонала организации.
84. Ассесмент центр как современная оценочная персонал-технология.
85. Методы, технологии Assessment Center.
86. Поддерживающее обучение: сущность, цели, задачи.
87. Инновационное обучение: сущность, цели, задачи..
88. Предмет, цели, задачи, формы обучения персонала.
89. Виды специализированного обучения.
90. Концепция многопрофильного обучения.
91. Концепция обучения, ориентированная на личность.
92. Методы обучения персонала.
93. Типы наставничества.
94. Модели наставничества.
95. Программа обучения.
96. Модель оценки эффективности Д. Киркпатрика.
97. V модель Джека Филиппса.
98. Модель «Таксономия Блума».
99. Целевой подход Тайлера.
100. Модель Борда CIRO.
101. Показатели оценки эффективности обучения.
102. Сущность, цели, задачи и функции тренингов.
103. Классификация тренингов.
104. Бизнес-тренинг: сущность, цели, задачи, принципы.
105. Направления бизнес-тренингов.
106. Типы бизнес-тренингов.
107. Категории упражнений бизнес-тренинга.
108. Этапы проведения тренинга.
109. Программа тренинга.
110. Методы тренингов.
111. Метод ролевой игры: сущность, цели и задачи, эффективность.

112. Метод кейсов: сущность, цели и задачи, эффективность.
113. Метод «Групповая дискуссия»: сущность, цели, задачи, эффективность.
114. Метод «Мозговой штурм»: сущность, цели, задачи, эффективность.

7.2. Темы докладов (рефератов)

1. Современные проблемы развития компетенций персонала: проблемы и пути решения.
2. Ключевые компоненты лидерского потенциала в обеспечении конкурентоспособности: проблемы и пути решения.
3. Исторические особенности развития «Концепции управления талантами».
4. Международный опыт применения «Концепции управления талантами».
5. Исторические особенности развития «Школы лидерства» как технологии развития управленческого потенциала компании.
6. Международный опыт внедрения «Школы лидерства».
7. Анализ методов развития персонала организации в практике менеджмента зарубежных стран.
8. Модели управленческого потенциала: проблемы и пути решения.
9. Зарубежный опыт внедрения корпоративных университетов как технологии внутрифирменного развития персонала.
10. Современные условия формирования лидерства в профессиональном развитии персонала компании.
11. Профессионализм в системе профессионального развития персонала компании: проблемы и пути решения.
12. Карьера как профессиональный мотив развития сотрудников компании: теория и практика.
13. Риски карьеры и пути их минимизации: проблемы и пути решения.
14. Опыт и практика применения современных технологий наставничества.
15. Опыт и практика применения профессиональной адаптации в кадровом резерве.
16. Подходы к управлению кадровым резервом: теория и практика.
17. Опыт реализации программы «Кадровый резерв» компании (по выбору студента).
18. Методы поиска кандидата в кадровый резерв. Эффективность их применения.
19. Роль ротации персонала в управлении кадровым резервом компании.
20. Роль наставничества в повышении эффективности функционирования кадрового резерва.
21. Риски в управлении кадровым резервом. Роль кейс-стади в профессиональном обучении персонала компании.
22. Опыт применения методов обучения персонала компании (в мире, в РФ).
23. Роль компетентностного подхода в обучении персонала компании: теория и практика.
24. Опыт мотивации персонала к обучению персонала (в мире, в РФ): теория и практика.
25. Типы индивидуального стиля овладения знаниями по Т. Базарову (функциональный, личностный, авторитарный, проектный): теория и практика.
26. Роль деловых игр в обучении компании (в мире, в РФ).
27. Система показателей эффективности профессионального обучения работников и ее оценка.
28. Этапы формирования Оценочных центров и развития.
29. Оценка эффективности деятельности Оценочных центров и развития.
30. Особенность применения ролевых игр в Оценочных центрах и развития.
31. Особенности применения тренингов личностного роста в Оценочных центрах и развития (в мире, в РФ): проблемы и пути решения.
32. Особенности применения тренингов сплоченности коллектива в Оценочных центрах и развития (в мире, в РФ).

33. Особенности применения тренингов лидерства в Оценочных центрах и развития (в мире, в РФ). Роль кейс-стади в профессиональном обучении персонала компании.
34. Примеры применения методов обучения персонала компании (в мире, в РФ).
35. Роль компетентностного подхода в обучении персонала компании.
36. Опыт мотивации персонала к обучению персонала (в мире, в РФ).
37. Типы индивидуального стиля овладения знаниями по Т. Базарову (функциональный, личностный, авторитарный, проектный): теория и практика применения в обучении персонала.
38. Роль деловых игр в обучении компании (в мире, в РФ).
39. Тренинг как активная форма обучения: история и личности.
40. Прикладные аспекты успешного использования тренинговых технологий.
41. Виды тренингов: теория и практика.
42. Программа тренингов: теория и практика.
43. Система показателей эффективности профессионального обучения работников и ее оценка.
44. Современные тенденции применения бизнес-тренингов в профессиональном развитии персонала компании.
45. Особенности применения психологических тренингов в профессиональной развитии персонала компании.

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

Модульная контрольная работа в виде письменного опроса и включает 60 тестовых заданий по темам 1-10, 1 расчетное задание по темам 3-5.

Время выполнения 60 минут.

Пример заданий контрольной работы приведен ниже.

Тестовые задания.

Тест 1. К каким видам прямых затрат относятся затраты на обучение?

- а) зарплата лиц, замещающих обучающегося;
- б) стоимость координации и администрирования;
- в) оплата труда всех лиц, вовлеченных в программу обучения;
- г) премиальные выплаты.

Тест 2. Какое понятие «развитие персонала» является правильным?

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации.

Тест п. Какую кадровую технологию применяют компании-монополисты которые характеризуются условиями функционирования – не работают на остро конкурентных рынках; потенциал компании, ее финансовые ресурсы и другие факторы развития являются, устойчивыми и прогнозируемые?

- а) кадровый резерв;
- б) школы лидерства;
- в) Talent Management;
- г) управление знаниями.

Практическое задание.

Задача 1.

Определить трудовой потенциал организации, исходя из данных: производительность труд сотрудника в отчетном периоде достигла 10,5 тис. руб; индекс роста производительности труда составляет 1,08; индекс роста фондовооруженности на одного работника в сравнении с базовым периодом составляет 1,05; среднеучетная численность производственно-промышленного персонала составляет 1310 человек; коэффициент реализации трудового управленческого потенциала составляет 67 %; затраты на содержание административно-управленческого персонала составляет 15 400 руб.

Критерии оценивания модульной контрольной работы

Вид задания	Количество баллов
1 тестовое задание	0,25
Количество тестов	60
Всего	15,0

7.4. Образец содержания экзаменационного билета (при наличии экзамена по дисциплине)

Донецкий государственный университет
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом
Форма обучения	Очная, заочная
Семестр	третий
Дисциплина	Развитие персонала и лидерства

Билет № n

1. Теоретическое задание.

Цели, задачи развития персонала.

Показатели оценки эффективности обучения.

Бизнес-тренинг: сущность, цели, задачи, принципы.

2. Решить задачу.

Определите трудовой потенциал сотрудника инвестиционной компании «Olimp» на основе коэффициентной методике, если известно: 1) опыт работы по специальности соответственно до получения высшего образования составляет 5 лет; 2) опыт работы на должности руководителя планово-экономического отдела составляет 3 года; 3) работник на протяжении последних трех лет проходит 2-х месячные курсы повышения квалификации и тренинги; 4) на протяжении последних трех лет планово-экономическим отделом было реализовано восемь инвестиционных проектов и еще три проекта находятся на стадии незавершенности; 5) из реализованных восьми инвестиционных проектов в ранее установленные сроки были реализованы пять проектов; 6) на протяжении последних трех лет в разные периоды были приобретены четыре инвестиционных проекта и успешно реализованы.

3. Тесты

Тест 1 Какой подход изучает управленческий потенциал с позиции элемента трудового потенциала?

- а) структурный подход;
- б) системный подход;
- в) инструментальный;
- г) функциональный.

Тест 2 Какие цели относятся к сфере развития персонала?

- а) самоактуализация персонала в условиях инновационных процессов;
- б) повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации;
- в) профессиональное воспитание и обучение взрослых;
- г) профориентация и профпросвещение персонала.

Тест 3 Какое понятие характеризует профессиональную ориентацию?

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности;
- в) повышение в должности или квалификации, когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд;
- г) профессиональная адаптация и профпросвещение.

Тест 4 Какое понятие характеризуется комплексом мероприятий, которые проводятся HR-службой организации в сфере планирования, организации, мотивации и контроля служебного роста работников, исходя из его целей, потребностей, возможностей и предрасположенности, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации?

- а) планирование карьерного продвижения работников;
- б) формирование кадрового резерва;
- в) управление деловой карьеры;
- г) мониторинг системы управления развитие персонала.

Тест 5 Какие задачи характеризуют управление кадровым резервом?

- а) подготовка претендентов, которые зачислены в кадровый резерв на замещение управленческих должностей;
- б) формирование благоприятных условий обеспечения стабильности в управлении организацией и ее подразделений;
- в) обеспечение своевременного замещения вакантных должностей из числа компетентных и способных к управленческой работе сотрудников;
- г) все ответы правильные.

Тест 6 Какой вид обучения характеризуется обусловлено изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний?

- а) повышением квалификации;
- б) переподготовкой;
- в) внепроизводственным обучением;
- г) стажировкой;

д) тренингом.

Тест 7. Какой метод шкалирования личных качеств оцениваемого, позволяет определить соответствие оцениваемого работника занимаемой должности по соответствию выявленных оценок эталонным, либо сравнение результатов, полученных от сотрудников одной и той же должности?

- а) принуждения;
- б) прогнозирования;
- в) сравнения;
- г) убеждения.

Тест 8. По каким критериям оценивается эффективность программ обучения персонала ?

- а) нарушение трудовой дисциплины;
- б) повышения производительности труда;
- в) улучшение взаимодействия с коллегами.

Тест 9. Какую формулу используют для расчета коэффициента качества обучения персонала?

- а)
$$\frac{\text{Число работников, освоивших вторую специальность} + \text{Число работников, повысивших разряд}}{\text{Среднесписочная численность}}$$
- б)
$$\frac{\text{Фактическая продолжительность повышения квалификации}}{\text{Нормативная продолжительность (0,5 в год)}}$$
- в)
$$\frac{\text{Число работников, которые повысили квалификацию}}{\text{Общая численность персонала}}$$

Тест 10. Какое соотношение должно соблюдаться в структуре заданий тренинга, чтобы тренинг был признан авторским?

- а) ≤ 25 ;
- б) ≤ 30 ;
- в) ≤ 50 ;
- г) ≤ 75 ;
- д) ≤ 80 ;
- е) ≤ 90 .

Критерии оценивания экзаменационного задания

Вид задания	Количество баллов
Теоретическое задание	$3 \times 6 = 18$
Задача	10
1 открытый тест	$1 \times 3 = 3$
9 закрытых тестов	$9 \times 1 = 9$
Всего	40

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время

проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Разделы	Виды работ	Баллы
Раздел 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	2
	Самостоятельная работа	10
	Итого	12
Раздел 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	3
	Модульная контрольная работа	15
	Самостоятельная работа	10
	Итого	28
Индивидуальная работа (Концепция системы развития персонала организации)		20
Экзамен		40
Всего		100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м и 5-м корпусах ДонГУ (г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186; 1896). Для проведения лабораторных занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя, выход в Интернет – проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методическом кабинете 7-го корпуса (ауд.103).

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

10. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

10.1. Основная литература

1. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. – Москва : ИНФРА, 2021. 156 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/read?id=398648>
2. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / А.Ф. Кибанов, Е.А. Митрофнова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА, 2020. – 156 с. – Режим доступа: <http://znanium.com>.
3. 4. Маслова В. М. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. - М.: Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. - 256 с. – ISBN 978-5-16-105243-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/937514>
4. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-105234-1. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1013993>
5. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова [и др.] ; под ред. Н.И. Шаталовой. — М.: ИНФРА-М, 2019. - 221 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN . - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1007094>
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). — URL: <https://new.znanium.com/read?id=334977>
7. Минева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 160 с.- (Высшее образование: Бакалавриат). - URL:<http://znanium.com/bookread2.php?book=780502>
8. Система оценки персонала в организации / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>
9. Хасанова, Г.Б. Педагогические основы управления развитием персонала / Г.Б. Хасанова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». – Казань : Издательство КНИТУ, 2018. – 240 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>
10. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах / Н.А. Ершова Н.В. Сергеева ; под ред. Н.А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). – Москва : МИРБИС, 2014. – 312 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

10.2. Дополнительная литература

1. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева — Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 378 с. – (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/ocenka--ctpersonala-536020>
2. Мехтиханова, Н.Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова – 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024 – 195 с. – (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/viewer/psihologicheskay-jctnka-personala-541947>
3. Управление персоналом: ассессмент, кооперация, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.Ф. Куприянчук, Ю.В. Щербакова – Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020 –255 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/read?id=395775>

4. Виноградов, А.П. Система оценки персонала в организации / А.П. Виноградов. – Москва : Лаборатория книги, 2011. – 126 с. – Режим доступа: library.donnu.ru
5. Система оценки персонала в организации / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>
6. Дейнека А.В. Управление персоналом / А.В. Дейнека . – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 288 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>
7. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц; пер. с англ. М. С. Меньшиковой, Ю. П. Леоновой; под ред. В. И. Ярных. - Москва : Вершина, 2009. – 319 с. – Режим доступа: library.donnu.ru
8. Беккер, Б. И. Измерение результативности работы HR-департамента: люди, стратегия и производительность / Б. И. Беккер, М. А. Хьюзлид, Д. Ульрих; [пер. с англ. Н. Ю. Скачек]. – М. [и др.]: Вильямс, 2007. – 298 с. – Режим доступа: library.donnu.ru
9. Служба управления персоналом [Электронный ресурс]: полный курс учеб. материалов / Гос. ун-т управления. Каф. управления персоналом ; Под ред. Кибанова А. Я. - М. : Кордис&Медиа, 2006. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: – Режим доступа: library.donnu.ru

11. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.
2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. –Текст: электронный.
3. Научная электронная библиотека **«КиберЛенинка»:** сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
4. Электронно-библиотечная система **«Лань»:** [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023. – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
5. **ЭБС Юрайт:** электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ:** сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.
8. **Электронный архив ДонГУ:** раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.
9. Электронный научный журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm>

10. Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru
11. Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>
12. Журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uptp.ru/>

12. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).