|  |  |
| --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации | |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение | |
| высшего образования | |
| «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина | |
| (Технологии. Дизайн. Искусство)» | |
|  | |
| Институт | Институт экономики и менеджмента |
| Кафедра | Управления |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** | | |
| **Управление адаптацией и повышение квалификации персонала** | | |
| Уровень образования | бакалавриат | |
| Направление подготовки | 38.03.03 | Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление рекрутингом | |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 4 года | |
| Форма обучения | очная | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочая программа учебной дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала» основной профессиональной образовательной программы высшего образования*,* рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 10 от 16.06.2021. | | | |
| Разработчик рабочей программы по учебной дисциплине  «Управление социальным развитием персонала» | | | |
|  | доцент | О.В. Одинцова | |
| Заведующий кафедрой: | | Н.Н. Губачев |

# ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

* + - 1. Учебная дисциплина «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала» изучается в седьмом семестре.
      2. Курсовая работа– не предусмотрена

## Форма промежуточной аттестации

* + - 1. экзамен

## Место учебной дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала» в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.
      2. Изучение дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня.
      3. Основой для освоения дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»являются результаты обучения по предшествующим дисциплинами практикам
* Основы управления персонала
* Зарубежный опыт управления персоналом
* Стратегическое управление человеческими ресурсами
  + - 1. Результаты обучения по учебной дисциплине «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:
    - Мотивация, стимулирование и оплата труда
    - Управление поведением потребителей
      1. Результаты освоениядисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала» дальнейшем будут использованы при прохождении производственнойпрактики. Преддипломная практика и выполнении выпускной квалификационной работы.
      2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
      3. Целью изучения дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала» является:
    - формирование представлений о процессах управления социальным развитием персонала как совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов.
    - обучение способам, позволяющим создать сплоченную команду единомышленников, использованию инновационных систем и методов управления для того, чтобы в короткие сроки добиться оптимальных результатов, существенно улучшить производительность труда всех сотрудников.
    - формирование у обучающихся компетенции, установленной образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.
      1. Результатом обучения по дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенции и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплин «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала».

## Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения**  **по *дисциплине*** |
| --- | --- | --- |
| ПК-2  Способен применять на практике знания принципов и основ организации труда и формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) | ИД-ПК-2.1  Осуществление учета и анализа показателей по труду и оплате труда | **-**Различает при анализе системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала ;  -Применяет методы материального и нематериального стимулирования труда персонала;  -Использует принципы анализа, оценки и планирования выполнения социальных программ;  -Анализирует социальные программы и определяет их экономическую эффективность  -Демонстрирует навыки оценки и планирования выполнения социальных программ ;  - Разрабатывает систему материального и нематериального стимулирования труда персонала  -Анализирует предложения статей расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов  - Использует технологии и методы развития персонала  - Выявляет краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала;  - Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры;  - Демонстрирует навыки составления предложений и контроля статей расходов на программы и мероприятия по развитию персонала;  - Применяет методы развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| ПК-5  Способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала | ИД-ПК-5.2  Применение технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры |

# СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения – | *5* | **з.е.** | *180* | **час.** |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очная форма обучения)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Структура и объем дисциплины** | | | | | | | | | |
| **Объем дисциплины по семестрам** | **форма промежуточной аттестации** | **всего, час** | **Контактная аудиторная работа, час** | | | | **Самостоятельная работа обучающегося, час** | | |
| **лекции, час** | **практические занятия, час** | **лабораторные занятия, час** | **практическая подготовка, час** | ***курсовая работа/курсовой проект*** | **самостоятельная работа обучающегося, час** | **промежуточная аттестация, час** |
| *8* семестр | экзамен | *180* | *30* | *30* |  |  |  | *84* | 36 |
| Всего: |  | 180 | 30 | 30 |  |  |  | 84 | 36 |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

| **Планируемые (контролируемые) результаты освоения:**  **код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций** | **Наименование разделов, тем;**  **форма(ы) промежуточной аттестации** | **Виды учебной работы** | | | | **Самостоятельная работа, час** | **Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости;**  **формы промежуточногоконтроля успеваемости** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Контактная работа** | | | |
| **Лекции, час** | **Практическиезанятия, час** | ***Лабораторные работы/индивидуальные занятия час*** | **Практическая подготовка, час** |
|  | ***Восьмой* семестр** | | | | | | |
|  | **Раздел I.**  ***Введение в курс «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»*** | х | х | х | х | 30 |  |
| Тема 1.1  Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала».  Персонал организации как объект и субъект социального развития. | *4* | *4* |  |  | х | Форма текущего контроля по разделу  Проверка результатов самостоятельного изучения рекомендованной литературы.  Написание эссе |
| Тема 1.2. Система Управление адаптацией и повышение квалификации персонала | *2* | *2* |  |  | х |
| Тема 1.3.Внешние и внутриорганизационные факторы социального развития персонала. | *4* | *4* |  |  | х |
| **Раздел II.**  ***Методологические основы Управление адаптацией и повышение квалификации персонала организации*** | х | х | х | х | *30* | Форма текущего контроля по разделу II.  Заслушивание, обсуждение и оценка докладов и сообщений.  Подготовка и оценка рефератов. |
| Тема 2.1. Функции, принципы и методы управления социальным развитием персонала. | 4 | 4 |  |  | *х* |
| Тема 2.2. Выявление и анализ трудностей в адаптации. | 2 | *2* |  |  | х |
| Тема 2.3.Основные тенденции социального управления в современных условиях и гуманизация труда. | 2 | *2* |  |  | х |
| **Раздел III.**  **Практика Управление адаптацией и повышение квалификации персонала организации** |  |  |  |  | 24 | Форма текущего контроля по разделу III  Заслушивание, обсуждение и оценка докладов и сообщений  Устный опрос.  Тестирование |
| Тема 3.1 Корпоративная социальная политика в условиях современной России. Приоритетные направления социального развития персонала современной организации. | 4 | *4* |  |  | х |
| Тема 3.2.Отечественный и зарубежный опыт управления адаптацией и повышение квалификации персонала. | 4 | *4* |  |  | х |
| Тема 3.3. Особенности повышением квалификации персонала. | 4 | *4* |  | 2 | х |
|  | экзамен | 30 | 30 | х | 2 | 84 |  |

## Краткое содержание учебной дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела и темы дисциплины** | **Содержание раздела (темы)** |
| **Раздел I** | **Раздел I. *Введение в курс «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»*** | |
| Тема 1.1 | Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала».  Персонал организации как объект и субъект социального развития. | 1.Понятие «*адаптация и повышение квалификации персонала****»***» Социальное развитие персонала – процесс, позволяющий создать сплоченную команду единомышленников. При использовании инновационных систем и методов управления можно в короткие сроки добиться оптимальных результатов, существенно улучшить производительность труда всех сотрудников.  Объектом управления развитием персонала является социальная среда организации. Персонал организации различается по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальной инфраструктурой организации, достигнутым качеством трудовой жизни работников и степенью удовлетворения их личных потребностей через производительность и качество труда в конкретной организации.  Предмет управления социальным развитием это закономерности создания, функционирования и улучшения качества трудовой жизни персонала на основе потребления материальных и духовных благ. |
| Тема 1.2 | Система управления адаптацией и повышение квалификации персонала | Персонал как главный ресурс любой социальной организации. Обеспечение эффективности функционирования системы профилактики конфликтов и стрессов. Система минимальных затратах на обеспечение организации трудовыми ресурсами соответствующего количества и качества здоровьясбережения. |
| **Раздел II** | **Раздел II.**  **Методологические основы управления социальным развитием персонала.** | |
| Тема 2.1 | Функции, принципы и методы управления социальным развитием персонала. | Принципы и методы управления социальным развитием персонала. Концепции и подходы:  - Развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и в то же время на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия»  - развитие человеческих ресурсов как «комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы. |
| Тема 2.2 | Выявление и анализ трудностей в адаптации | Развитие персонала как совокупность мероприятий, направленных на повышения качества человеческих ресурсов организации.  Развитие персонала как система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирования и планирования потребностей в персонале, управление карьерой и ростом, |
| **Раздел III.** | **Раздел III.**  **Практика управления адаптацией и повышение квалификации персонала** |  |
|  | Корпоративная социальная политика в условиях современной России. Приоритетные направления социального развития персонала современной организации | Приоритетные направления адаптации и профессионального развития персонала современной организации в культурной , спортивной, досуговой сферах.  Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в организации |

## Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию*.* Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

подготовку к лекциям, практическим занятиям, зачету;

изучение учебных пособий;

изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;

написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;

аннотирование монографий, или их отдельных глав, статей;

конспектирование монографий, или их отдельных глав, статей;

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;

проведение консультаций перед экзаменом, перед зачетом/зачетом с оценкой по необходимости;

Перечень разделов, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела /темы *дисциплины/модуля,* выносимые на самостоятельное изучение** | **Задания для самостоятельной работы** | **Виды и формы контрольных мероприятий**  **(учитываются при проведении текущего контроля)** | **Трудоемкость, час** |
| **Раздел I** | ***Введение*** | | | |
| Тема 1.1 | Внешние и внутри-организационные факторы управления адаптацией и повышение квалификации персонала. | Подготовить эссе, реферат, конспект первоисточника; подготовить информационное сообщение, | Эссе, /устное собеседование | ***30*** |
| **Раздел II** | **Социальное развитие персонала** | | | |
| Тема 2.1 | Приоритетные направления управления адаптацией и повышение квалификации персонала в современной организации. | составление и решение ситуационных задач  выполнение исследовательских или творческих заданий и др. | контроль  выполненных работ в текущей аттестации, реферат | ***30*** |

## Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологии

При реализации программы учебной дисциплины электронное обучение и дистанционные образовательные технологии не применяются.

Реализация программы учебной дисциплины применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

В электронную образовательную среду перенесены отдельные виды учебной деятельности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **использование**  **ЭО и ДОТ** | **использование ЭО и ДОТ** | **объем, час** | **включение в учебный процесс** |
| смешанное обучение | лекции |  | в соответствии с расписанием учебных занятий |
| практические занятия |  |

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО*ДИСЦИПЛИНЕ* «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала» КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

## Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенциий.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Уровни сформированности компетенции(-й)** | **Итоговое количество баллов**  **в 100-балльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Оценка в пятибалльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Показатели уровня сформированности** | | |
| **универсальной(-ых)**  **компетенции(-й)** | **общепрофессиональной(-ых) компетенций** | **профессиональнойых**  **компетенциий** |
|  |  | **ПК-2; ПК-5** |
| высокий |  | 5 |  |  | Обучающийся:   * исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет связывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения; |
| повышенный |  | 4 |  | *.* | Обучающийся:   * обоснованно излагает, анализирует и систематизирует изученный материал, что предполагает комплексный характер анализа проблемы; * выделяет междисциплинарные связи, распознает и выделяет элементы в системе знаний, применяет их к анализу практики; * правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; * ответ отражает полное знание материала, с незначительными пробелами, допускает единичные негрубые ошибки. |
| базовый |  | 3 |  |  | Обучающийся:   * испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; * с трудом выстраивает социальное профессиональное и межкультурное взаимодействие; * анализирует культурные события окружающей действительности, но не способен выработать стратегию действий для решения проблемных ситуаций; * ответ отражает в целом сформированные, но содержащие незначительные пробелы знания, допускаются грубые ошибки. |
| низкий |  | 2 | Обучающийся:   * демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; * испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; * не способен проанализировать музыкальное произведение, путается в жанрово-стилевых особенностях произведения; * не владеет принципами пространственно-временной организации музыкального произведения, что затрудняет определение стилей и жанров произведения; * выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя; * ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы. | | |

# ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

* + - 1. При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по *учебной дисциплине «*Управление социальным развитием персонала» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине*,* указанных в разделе 2 настоящей программы.

## Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

| **№ пп** | **Формы текущего контроля** | * + - 1. **Примеры типовых заданий** |
| --- | --- | --- |
| *1* | Доклад, реферат | 1. Основные механизмы управленческого воздействия на социально-трудовые процессы.  2. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.  3. Система управления персоналом как фактор социального развития организации.  4. План социального развития организации и социальное развитие персонала. |
| *2* | Эссе | 1. Объясните причины повышенного внимания к профессиональному развитию персонала.  2. Охарактеризуйте основные механизмы управления адаптации в организации.  3.Охарактеризуйте социальную политику организации как основу механизма управления профессиональным развитие персонала. |
| *3* | тестирование | 1. Выделите основные направления социального развития персонала.  2. Перечислите основные задачи управления по адаптации сотрудников организации  3Что из себя представляет «социальный пакет»?  4 Перечислите основные факторы непосредственной социальной среды организации.  5. Определите понятие «Гуманизация труда». |
| *4* | Перечень вопросов к зачету: | 1. Трудовой потенциал общества, организации, человека.  2. Факторы профессионального развития персонала организации.  3. Функции и методы управления адаптации персонала.  4. Регулирование социального поведения персонала в целях развития адаптации сотрудников. |

## Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| **Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивани** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **100-балльная система** | **Пятибалльная система** | |
| Практические задания | Обучающийся продемонстрировал глубокие знания дисциплины, сущности проблемы, были даны логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы; даны рекомендации по использованию данных в будущем для аналогичных ситуаций. |  | 5 | |
| Обучающийся правильно рассуждает и принимает обоснованные верные решения, однако, имеются незначительные неточности, представлен недостаточно полный выбор стратегий поведения/методов/инструментов (в части обоснования); |  | 4 | |
| Обучающийся слабо ориентируется в материале,в рассуждениях не демонстрирует логику ответа, плохо владеет профессиональной терминологией, не раскрывает суть проблемы и не предлагает конкретного ее решения.  Обучающийся не принимал активного участия в работе группы, выполнившей задание на «хорошо» или «отлично». |  | 3 | |
| Обучающийся не принимал участие в работе группы[[1]](#footnote-1).  Группа не справилась с заданием на уровне, достаточном для проставления положительной оценки. |  | 2 | |
| реферат | Работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или описки, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала. Обучающийся показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их на практике. |  | 5 | |
| Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета. |  | 4 | |
| Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов. |  | 3 | |
| Работа выполнена не полностью. Допущены грубые ошибки. |  | 2 | |
| Работа не выполнена. |  |
| эссе | Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает |  | 5 | |
| Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности в определениях. |  | 4 | |
| Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы), но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Обучающийся владеет знаниями только по основному материалу, но не знает отдельных деталей и особенностей, допускает неточности и испытывает затруднения с формулировкой определений. |  | 3 | |
| Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме коллоквиума, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала. |  |
| Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы. |  | 2 | |
| Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины. |  |  | |
| Не принимал участия в написании. |  |  | |
| Тест | За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы.  Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.  В заданиях с выбором нескольких верных ответов, заданиях на установление правильной последовательности, заданиях на установление соответствия, заданиях открытой формы используют порядковую шкалу. В этом случае баллы выставляются не за всё задание, а за тот или иной выбор в каждом задании, например, выбор варианта, выбор соответствия, выбор ранга, выбор дополнения.  В соответствии с порядковой шкалой за каждое задание устанавливается максимальное количество баллов, например, три. Три балла выставляются за все верные выборы в одном задании, два балла - за одну ошибку, один - за две ошибки, ноль — за полностью неверный ответ.  Правила оценки всего теста:  общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл, например, 20 баллов. В спецификации указывается общий наивысший балл по тесту.  Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.  Рекомендуемое процентное соотношение баллови оценок по пятибалльной системе. Например:  «2» - равно или менее 40%  «3» - 41% - 64%  «4» - 65% - 84%  «5» - 85% - 100% |  | 5 | 85% - 100% |
|  | 4 | 65% - 84% |
|  | 3 | 41% - 64% |
|  | 2 | 40% и менее 40% |

## Промежуточная аттестация:

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма промежуточной аттестации** | **Типовые контрольные задания и иные материалы**  **для проведения промежуточной аттестации:** |
| Экзамен  в устной форме по билетам, включающим 2 вопроса | 1.Трудовой потенциал общества, организации, человека.  2. Факторы управления адаптацией и повышение квалификации персонала.  3. Функции и методы управления повышением квалификации персонала.  4. Регулирование социального поведения персонала в целях развития адаптации персонала. |

## Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины

| **Форма промежуточной аттестации** | **Критерии оценивания** |
| --- | --- |
| **Наименование оценочного средства** |
| экзамен:  в устной форме по билетам | Обучающийся:   * демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; * свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; * способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета; * логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; * свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.   Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. |
| Обучающийся:   * показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; * недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета; * недостаточно логично построено изложение вопроса; * успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой, * демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.   В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. |
| Обучающийся:   * показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки; * не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые; * справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.   Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. |
| Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.  На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов. |

## Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма контроля** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Текущий контроль |  |  |
| - опрос |  | 2 – 5 |
| - реферат |  | 2 – 5 |
| - участие в дискуссии на семинаре |  | 2 – 5 |
| - эссе |  | 2 – 5 |
| - тестирование |  | 2 – 5 |
| Промежуточная аттестация |  | экзамен |
| **Итого за семестр** (дисциплину)  зачёт |  |

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

* + - 1. Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:
    - проблемная лекция;
    - групповых дискуссий;
    - тренингов;
    - поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
    - самостоятельная работа в системе компьютерного тестирования;

# ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

* + - 1. Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.
      2. Проводятся отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы.

# ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

* + - 1. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.
      2. При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.
      3. Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:
      4. Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.
      5. Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
      6. Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.
      7. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ *ДИСЦИПЛИНЫ*

* + - 1. Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

| **Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** | **Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** |
| --- | --- |
| ***119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 2, строение 3, ауд.1339*** | |
| Аудитории для проведения занятий лекционного типа | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук; * проектор, |
| Аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук, * проектор, |
| аудитории для проведения занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * 5 персональных компьютеров, * принтеры; |
| **Помещения для самостоятельной работы обучающихся** | **Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся** |
| читальный зал библиотеки: | * компьютерная техника; подключение к сети «Интернет» |

* + - 1. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Необходимое оборудование** | **Параметры** | **Технические требования** |
| Персональный компьютер/ ноутбук/планшет,  камера,  микрофон,  динамики,  доступ в сеть Интернет | Веб-браузер | Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3 |
| Операционная система | Версия программного обеспечения не ниже:Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux |
| Веб-камера | 640х480, 15 кадров/с |
| Микрофон | любой |
| Динамики (колонки или наушники) | любые |
| Сеть (интернет) | Постоянная скорость не менее 192 кБит/с |

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

# «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Автор(ы)** | **Наименование издания** | **Вид издания (учебник, УП, МП и др.)** | **Издательство** | **Год**  **издания** | **Адрес сайта ЭБС**  **или электронного ресурса *(заполняется для изданий в электронном виде)*** | **Количество экземпляров в библиотеке Университета** |
| 10.1 Основная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1. 1 | Минева О.К. Ахунжанова, Т.А. Мордасова | Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала | учебник | М. : ИНФРА-М. | 2019 | <http://znanium.com/catalog/product/1003546> |  |
|  | Кибанов А.Я. и др. | Управление персоналом: учебник | учебник | М.: РИОР | *2020* | [*https://znanium.com/read?id=356047*](https://znanium.com/read?id=356047) |  |
|  | Губачев Н.Н,  Одинцова О.В.. | Управление социальным развитием персонала | Учебное пособие | М.: МГУДТ, | 2015 | Локальная сеть университета |  |
| 1. 2 | Под ред. М.В. Полевой | Технологии обучения и развития персонала в организации | учебник | М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М | 2018 | <http://znanium.com/catalog/product/926813> |  |
| 1. 4 | Одинцова О.В. | Развитие персонала как условие достижения стратегической цели | монография | М.: РГУ им А.Н. Косыгина | 2021 | <https://new.znanium.com/> | *5* |
| 1. 4 | Мансуров Р.Е. | Настольная книга директора по персоналу | практ. пособие | М. : Издательство Юрайт, | 2018 | <http://biblio-online.ru/viewer/nastolnaya-kniga-direktora-po-personalu-432037> |  |
| 10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. | Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах | монография | М. : ИНФРА-М | 2017 | <http://znanium.com/catalog/product/908347> |  |
| 2 | Одегов Ю.Г. | Управление персоналом | учебник и практикум | М. : Издательство Юрайт | 2018 | <http://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-412689> |  |
| 3 | Одинцов А.А., Одинцова О.В. | Управленческая психология. Изд-е 2. | Учебник | М.:Изд. центр «Академия» | 2017 | <http://www.academia-moscow.ru> |  |
| 4 | Л.Б. Волынская | Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла. | Учебное пособие | Флинта | 2019 | <http://bookash.pro/ru/book/107533/sotsiokulturnaya-i-lichnostnaya-adaptatsiya-cheloveka-na-razlichnyh-stadiyah-zhiznennogo-tsikla-uche> | - |
| 10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина) | | | | | | | |
| 1 | Губачев Н.Н., Горский А.А. | Подготовка выпускной квалификационной работы (бакалавриат) | Методические указания | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2021 | Локальная сеть университет | *5* |
| 2 | Огурцова Н.С. | Методические указания для самостоятельной работы для студентов по направлению 38.03.03. Управление персоналом | Методические указания | М.РГУ им А.Н. Косыгина | *2021* | Локальная сеть университета | *5* |
| 3 | Губачев Н.Н. | Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе | Методические  указания | Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18 | 2018 | Локальная сеть университета | *5* |

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

## Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

|  |  |
| --- | --- |
| **№ пп** | **Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы** |
|  | ЭБС «Лань» <http://www.e.lanbook.com/> |
|  | «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М»  <http://znanium.com/> |
|  | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> |
|  | **Профессиональные базы данных, информационные справочные системы** |
| 1 | http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации |
| 2 | <http://elibrary.ru/defaultx.asp> -   крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук; |
| 3 | <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> -   библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам; |

## Перечень программного обеспечения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Программное обеспечение** | **Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое** |
|  | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | V-Ray для 3Ds Max | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |

# ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫУЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «Управление адаптацией и повышение квалификации персонала»

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения и утверждены на заседании кафедры:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **год обновления РПД** | **характер изменений/обновлений**  **с указанием раздела** | **номер протокола и дата заседания**  **кафедры** |
| 1 |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. [↑](#footnote-ref-1)