

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Романчук Иван Сергеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 03.02.2025 23:52:20  
Уникальный программный ключ:  
6319edc2b582ffdacea443f01d5779368d0957ac34f5cd074d81181530452479

Приложение к рабочей  
программе дисциплины

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Наименование дисциплины	Управление развитием человеческого потенциала
Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Смарт-маркетинг: международное развитие бизнеса
Форма обучения	очная
Разработчик	Ужахова Л. М., доцент кафедры менеджмента и бизнеса

1. Темы дисциплины для самостоятельного освоения обучающимися

**Отсутствуют**

2. План самостоятельной работы

№ п/п	Учебные встречи	Виды самостоятельной работы	Форма отчетности/ контроля	Количество баллов	Рекомендуемый бюджет времени на выполнение (ак. ч.)
1	Введение в управление развитием человеческого потенциала. Понятие человеческого капитала, технологическая сингулярность и ее влияние на будущее.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	3
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	1
		Подготовка к дифференцированному зачету		-	1
2	Роли и компетенции руководителя. Как руководителю управлять потенциалом подчиненных.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	2
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	0.5
		Подготовка к дифференцированному зачету		-	0.5
3	Мотивация как основа развития человеческого потенциала. Почему люди хотят работать и как этим управлять.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	3
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	1
		Подготовка к дифференцированному зачету		-	1
4	Управление человеческим потенциалом. Оценка и разработка компетенций.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	3
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	1
		Подготовка к дифференцированному зачету		-	1

№ п/п	Учебные встречи	Виды самостоятельной работы	Форма отчетности/ контроля	Количество баллов	Рекомендуемый бюджет времени на выполнение (ак. ч.)
5	Обучение и развитие. Практики управления и саморазвития. Система управления обучением и развитием в организации.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	3
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	1
		Подготовка к дифференцированному зачету		1	
6	Работа с талантами. Системы привлечения и отбора. HR-бренд как основа управления талантами.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	2
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	1
		Подготовка к дифференцированному зачету		1	
7	Игровые технологии в оценке и обучении персонала. Гейм-дизайн, механики, баланс.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	2
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	0.5
		Подготовка к дифференцированному зачету		0.5	
8	Новые технологии работы с человеческим потенциалом.	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня/ Портфолио работ	Мультимедийная презентация/письменная работа	2	2
		Подготовка к практическим занятиям	Кейс/видеокейс/ практическое задание	-	1
		Подготовка к дифференцированному зачету		1	
Итого:				12	34

3. Требования и рекомендации по выполнению самостоятельных работ обучающихся, критерии оценивания

**Задание творческого и исследовательского уровня** – частичное регламентированное задание, которое может иметь нестандартное решение, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала, умение правильно использовать

специальные термины и понятия, интегрировать знания из различных областей, аргументировать собственную точку зрения (может выполняться в индивидуальном порядке или мини группой обучающихся по согласованию с преподавателем).

**Оформление ответа на задание**, в зависимости от темы возможны два варианта:

1. мультимедийная презентация (титульный слайд с указанием авторов, план выступления, основные положения, выводы и рекомендации, список использованных источников), 15-20 слайдов;
2. письменный работа (введение, основная часть, заключение, список использованных источников), 10-15 стр., 12 размер шрифта, выравнивание текста по ширине, абзацный отступ – 1,25, активные ссылки на источники информации.

**Критерии оценивания:**

- применение уместных концепций/теорий с иллюстрацией их результативного использования;
- представление логически обоснованных суждений на основе конкретных фактов и выбранных концепций/теорий;
- демонстрация целостного подхода, учитывающего различные аспекты тем дисциплины.

**Портфолио работ** - целевая подборка работ обучающегося, которые отражают цели, процесс и результат последовательного решения поставленного вопроса в рамках тем дисциплины.

**Критерии оценивания:**

- применение уместных концепций/теорий с иллюстрацией их результативного использования;
- представление логически обоснованных суждений на основе конкретных фактов и выбранных концепций/теорий;
- демонстрация целостного подхода, учитывающего различные аспекты тем дисциплины.

**Кейс/видеокейс/практическое задание** - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения определенной проблемы; выполняется в течение семестра в процессе изучения соответствующих тем.

**Критерии оценивания:**

- применение уместных концепций/теорий с иллюстрацией их результативного использования;
- представление логически обоснованных суждений на основе конкретных фактов и выбранных концепций/теорий;
- демонстрация целостного подхода, учитывающего различные аспекты тем дисциплины.

4. Рекомендации по самоподготовке к промежуточной аттестации по дисциплине

**Итоговая проверка знаний** осуществляется на промежуточной аттестации по дисциплине в форме зачета. Обучающиеся по результатам учебной деятельности за семестр, набравшие от 61 баллов, получают зачет. Обучающиеся, набравшие менее 61 балл, приглашаются на зачет по дисциплине.

**Форма проведения зачета** предполагает выполнение проектной работы опираясь на выполненные задания в течении семестра (составление портфолио работ).

**Самоподготовка к промежуточной аттестации включает** (с учетом указанной формы проведения):

- изучение и повторение материалов лекционных презентаций, дополнительных, рекомендованных источников информации;
- выполнение предложенных в течении семестра заданий на практических занятиях;
- самостоятельная работа, предусмотренная в течении семестра.

### **Вопросы к зачету:**

1. Дайте определение понятия «человеческий капитал» и характеристику его элементов.
2. Опишите основы теории человеческого капитала. На что влияет и от чего зависит человеческий капитал организаций, регионов, стран.
3. Какие основные элементы влияют на индекс человеческого капитала (согласно подходам, WEF). Опишите их и дайте краткую характеристику.
4. Модель индекс человеческого развития (ИЧР). История разработки, использование, современное мировое состояние ИЧР и место России в нем.
5. Опишите известные Вам модели организационного развития и дайте их характеристику. При необходимости нарисуйте график.
6. Теория спиральной динамики развития организационных культур: понятие, характеристики и факторы влияния в контексте организационной деятельности
7. Теория организаций Фредерика Лалу. Дайте характеристику основных типов организаций: примеры, характеристики, лидерский стиль, «открытия» таких организаций.
8. Дайте определение цели. Основные принципы целеполагания и работы с конфликтами целей. Раскройте связь целеполагания и развития человеческого потенциала.
9. Человеческий потенциал и концепция «человеческого развития»: понятие, классификация, факторы влияния.
10. Функции руководителя: понятие, история возникновения, современное состояние. Как исполнение функций руководителя связано с развитием человеческого потенциала.
11. Стили управления: понятие, история возникновения, современное состояние. Как исполнение функций руководителя связано с развитием человеческого потенциала.
12. Теория управленческих ролей И. Адизеса. Характеристика, содержание. Как указанная теория потенциально влияет на человеческий потенциал индивидуума и организации.
13. Дайте определение и характеристику терминам: мотивация, стимулирование, вовлеченность. Опишите принципиальную модель опросника Q12 и ее потенциальное применение в организации
14. Теория мотивации Врума. Основные положения и проблема вознаграждения.
15. Дайте определение термина компетенция. Опишите суть компетентностного подхода к оценке и развитию человека. Чем характеризуется «Американская» и «Английская» школы компетенций.
16. Принципиальное отличие компетенций от знаний, навыков и личных качеств человека.
17. Опишите и дайте характеристику корпоративных, управленческих, функциональных (технических) и специальных компетенций.
18. Опишите суть «уровневого» и «индикаторного» подхода к описанию компетенций. Опишите любым удобным вам способом компетенцию - «Эффективные переговоры». Опишите какую модель вы выбрали и почему.

19. Нарисуйте и дайте характеристику принципиальной схеме создания (разработки) деловой игры для оценки и/или развития компетенций.
20. Дайте определение термина «геймификация», приведите примеры таких подходов в бизнесе. Напишите принципиальный план проекта геймификации для кассиров сети «Пятерочка».
21. Талант: дайте собственное определение. В чем заключается суть понятия «война за таланты», введенная по итогам исследования McKinsey.
22. Исследование McKinsey выделило три группы талантливых сотрудников: Тип А, Тип Б, Тип В. Дайте характеристику каждому типу. В чем заключается критика этой теории.
23. Колесо управления талантами в организации – опишите систему talent management.
24. Модель HR-бренда. Характеристика и суть EVP. Ключевые направления HR брендинга – содержание и условия развития.
25. Внутренний и внешний HR брендинг: ключевые направления, содержание и отличия.