

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Романчук Иван Сергеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.01.2026 16:14:03
Уникальный программный ключ:
6319edc2b582ffda443f01d5779368d0957ac34f5cd074d81181530452479

Приложение к рабочей
программе дисциплины

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Наименование дисциплины	Профессиональное развитие персонала
Направление подготовки / Специальность	38.03.02: Менеджмент
Направленность (профиль) / Специализация	Общий и функциональный менеджмент
Форма обучения	Очная
Разработчик(и)	Черноморченко С.И., доцент кафедры менеджмента и бизнеса

1. Темы дисциплины для самостоятельного освоения обучающимися

Темы дисциплины для самостоятельного освоения отсутствуют.

2. План самостоятельной работы

Таблица 2

План самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

	Учебные встречи	Виды самостоятельной работы	Форма отчетности/ контроля	Количество баллов	Рекомендуемый бюджет времени на выполнение (ак.ч.)*
1	2	3	4	5	6
1	Теоретические основы изучения профессионального развития персонала	Проработка лекций по теме 1	Тест	3	2
		Разработка презентации, работа в малых группах	Презентация	2	6
		Самостоятельное решение задач	Решение кейсов	2	4
2	Профессиональное развитие персонала, характеристика основных компонентов	Проработка лекций по теме 2 и чтение дополнительной литературы	Тест	2	6
		Подготовка творческого индивидуального задания	Презентация	5	6
3	Формирование резерва на замещение руководящих должностей.	Проработка лекций по теме 3 и чтение дополнительной литературы	Тест	2	4
		Выполнение творческого задания в малых группах	Презентация	2	8
4	Управление мотиваций профессионального развития персонала	Чтение обязательной литературы по теме 4	Устный ответ	3	6
		Разработка презентации, работа в малых группах	Презентация	4	8
		Выполнение творческого задания	Устный ответ	3	8
5	Характеристика подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров	Проработка лекций по теме 5 и чтение дополнительной литературы	Выполнение творческого задания	3	8
		Выполнение творческого задания в малых группах			
6	Основные виды обучения	-Разработка презентации, работа в	-Презентация	-4	8

	персонала, их характеристика	малых группах			
7.	Инновационные формы управления профессиональным развитием персонала	Проработка лекций по теме и чтение дополнительной литературы	Кейс	3	8
8.	Коучинг как форма профессионального развития персонала :достоинства и недостатки применения	Проработка лекций по теме и чтение дополнительной литературы	Выполнение творческого задания. Презентация	3	8
9.	Промежуточная аттестация				8
10.	Итого				98

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

Подготовка к устному опросу.

Обучающимся рекомендуется проработка теоретического материала по теме занятия в соответствии с перечнем вопросов для обсуждения, опубликованных в МУП (ИС «Модеус») и РПД. Список литературы для самостоятельного изучения заданного материала размещен в ИС «Модеус» по каждой учебной встрече. Индивидуальный опрос проходит в аудитории. Оцениваются уровень подготовки студентов по ключевым вопросам темы, знание и глубина понимания изучаемого материала.

Подготовка доклада с презентацией.

Обучающий готовит публичное выступление по представлению результатов самостоятельной работы, связанной с поиском и анализом информации в рамках определенной темы. Перечень рекомендованных источников для подготовки докладов размещен в ИС «Модеус» по каждой теме занятия. Критерии оценки доклада: структурированность материала, содержательность, наглядность представления данных, оформление, чёткость и грамотность изложения материала, владение темой, наличие выводов, качество и количество привлечённых источников (не менее двух), ответы на вопросы и замечания аудитории, регламент выступления (7 минут, 10 слайдов).

Решение кейса.

Решение кейса демонстрирует фактические знания студентов, глубину понимания изучаемого материала, способности применять теоретические знания в ходе выполнения практических заданий. Критерии оценки: полнота выполнения задания, оформление, наглядность представления информации, владение теоретическим материалом по теме, убедительная аргументация, наличие выводов.

Выполнение творческого задания.

Выполнение творческого задания демонстрирует способность обучающихся к интегрированию знаний из разных областей, умение аргументировать собственную точку зрения.. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Критерии оценки: полнота выполнения задания, соответствие требованиям, оформление, наглядность, знание правил составления рекламных текстов, творческий подход.

Подготовка к дифференцированному зачету.

Дифференцированный зачет проводится по контрольным вопросам к зачёту. Перечень вопросов опубликован в МУП (ИС «Модеус») и РПД. Для подготовки к сдаче зачета следует пользоваться материалами лекций и рекомендованной учебной литературой по каждой теме занятия (см. МУП в ИС «Модеус»).

1. Примерные вопросы представлены ниже: Предмет дисциплины «Управление профессиональным развитием персонала организации», цель дисциплины, основные задачи.
 2. Становление научных теорий по изучению управления профессиональным развитием персонала в работах зарубежных и отечественных исследователей.
 3. Сущность понятия «профессиональное развитие персонала».
 4. Основные принципы управления профессиональным развитием персонала.
 5. Профессиональное развитие и профессиональная адаптация .
 6. Характеристика основных методов управления профессиональным развитием персонала.
 7. Профессиональное развитие персонала и конкурентоспособность на рынке труда...
 8. Структура, цели и задачи отделов профессионального развития персонала в крупных организациях.
 9. Резерв кадров как важная форма профессионального развития персонала.
 10. Особенности работы с оперативным и стратегическим резервом.
 11. Характеристика технологий управления мотивацией персонала к развитию и саморазвитию.
 12. Коучинг как современная форма профессионального развития руководителей и специалистов.
 13. Обучение, его роль в системе управления профессиональным развитием персонала.
 14. Виды профессионального обучения персонала, их характеристика.
 15. Методы профессионального обучения на рабочем месте.
 16. Методы профессионального обучения вне рабочего места.
 17. Основные формы организации профессионального обучения персонала..
 18. Ученичество, его реализация на практике..
 19. Наставничество как форма профессионального обучения на рабочем месте..
 20. Система показателей эффективности профессионального развития персонала..
 21. Основные причины переподготовки руководителей и специалистов, их характеристика.
 22. Инновационные технологии в управлении профессиональным развитием персонала.
- "Зачтено" ставится при получении студентом за освоение модуля 61 баллов

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**Примерное тестовое задание**

В ходе подготовки к дифференцированному зачету обучающимся необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемых проблем.

1. Уровень интеллектуального потенциала организации определяет:

- 1) емкость портфеля инновационных идей
- 2) развитие организационной структуры
- 3) выбор инновационной стратегии
- 4) рост инновационной активности

2. Метод мозгового штурма представляет:

- 1) структурированный процесс генерирования идей
- 2) нелогичные действия участников поиска инновационных идей
- 3) продуманный алгоритм по поиску идей
- 4) спонтанное обсуждение выбора инноваций

4. Чаще всего мозговой штурм используется для:

- 1) создания новых потребительских товаров и разработки рекламы
- 2) разработки инновационных проектов
- 3) формирования системы подготовки креативных сотрудников
- 4) проектирования инновационной организационной структуры

5. Основной принцип мозгового штурма состоит в том, чтобы:

- 1) разделить во времени генерирование идеи и ее критику
- 2) научить сотрудников продуцировать инновационные идеи
- 3) сформировать инновационную организационную структуру
- 4) повысить корпоративный дух организации

6. Метод «шести шляп» заключается в:

- 1) упорядочении творческого процесса
- 2) формировании инновационного мышления
- 3) повышении мотивации персонала
- 4) создании эффективной корпоративной культуры

7. В основе теории изобретательских задач лежит:

- 1) инженерная теория Генриха Альтшуллера
- 2) метод «шести шляп»
- 3) метод схематического изображения действий
- 4) количественный анализ

8. На основе «метода структурирования мыслей» разрабатываются:

- 1) программные продукты
- 2) новые маркетинговые подходы
- 3) инновационные технологии
- 4) решения в области дизайна

9. Для того чтобы новые идеи возникали и успешно реализовывались, необходима:

- 1) комплексная система мотивации инновационной деятельности
- 2) сформированная организационная культура
- 3) концепция развития творчески активного персонала
- 4) эффективная организационная структура

10. При возникновении инновационной идеи сотрудники сталкиваются с неспособностью:

- 1) определить потенциал идеи, довести ее до руководства, развить и доработать
- 2) оценить собственный вклад в разработку идеи
- 3) выработать координацию с другими сотрудниками

4) принять необходимые решения в процессе реализации идеи

11. По мнению известного французского учебного _____: "Развитие — это прогрессирующее расширение в поведении».

1) Ж.Пиаже