

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Е. В. Нехода

Рабочая программа дисциплины

Оценка и адаптация персонала

по направлению подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки:

Менеджмент

Форма обучения

Очная

Квалификация

Бакалавр

Год приема

2020

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП И.А. Павлова
Председатель УМК В.В. Маковеева

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по развитию персонала.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИПК-5.2 Применяет технологии и методы развития персонала и управления профессиональной карьерой

2. Задачи освоения дисциплины

– сформировать знания, навыки и умения по организации профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельности по их закреплению и рациональному использованию;

– раскрыть основные понятия теории адаптации;

– изучить необходимость и возможности управления процессом адаптации в организации;

– проанализировать программы адаптации, действующие в организациях;

– изучить методы организации профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, а также деятельности по их закреплению и рациональному использованию.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к Блоку 1 «Дисциплина (модули)».

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, предлагается обучающимся на выбор. Дисциплина входит в модуль Профессиональный модуль «Управление персоналом».

Код дисциплины в учебном плане: Б1.В.ДВ.07.02.07

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Седьмой семестр, зачет

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: Управление персоналом, Менеджмент.

6. Язык реализации

Русский

7. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

-лекции: 12 ч.

-практические занятия: 20 ч.

в том числе практическая подготовка: 0 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Тема 1. Профессиональная ориентация как важный элемент системы адаптации кадров.

Формы профориентационной работы. Профессиональное обучение. Профессиональная информация. Профессиональная консультация. Профотбор.

Значение адаптации для практики управления. История появления термина и различные трактовки содержания адаптации в современной науке: адаптация как процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и возможное изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды; адаптация как взаимное приспособление работника и организации, которое основано на постепенной вработываемости сотрудника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда; адаптация как личностный рост в результате работы над собой. Понятие дезадаптации. Виды дезадаптации. Поведение сотрудника, испытывающего дезадаптацию.

Тема 2. Процесс адаптации

Анкетирование как метод оценки эффективности процесса адаптации. Социометрия, ее возможности для оценки прохождения процесса адаптации нового сотрудника. Наблюдение, тестирование как методы оценки эффективности процесса адаптации.

Тема 3. Виды адаптации и стратегии адаптации

Понятие первичной и вторичной адаптации. Понятие и характеристика социально-психологической; профессиональной; организационной; психофизиологической адаптации. Экономическая адаптация как важная составляющая организационной адаптации. Стихийная адаптация. Сроки и этапы адаптации.

Понятие стратегии адаптации. Характеристика типов адаптивного поведения З. Фрейда: поведение, направленное на преобразование среды или на изменение себя самого. Идеи Ж.Пиаже о механизмах адаптации. Классификация копинг-стратегий Н.Н.Мельниковой.

Тема 4. Базовые программы адаптации.

Общая (касается организации в целом) включает в себя: общее представление о компании, политике организации, оплате труда, дополнительных льготах, экономических факторах и т. п.

Специальная (касается конкретного подразделения или рабочего места) включает в себя: функции подразделения, рабочие обязанности и ответственность, процедуры, правила, предписания и т. п.

Программа адаптации на примере фирмы «Х» включает в себя: планирование адаптации сотрудника (положение о порядке прохождения испытательного срока, план работы сотрудника на время испытательного срока, индивидуальный план развития на испытательный срок, стандарт предприятия, положение о наставничестве); введение в должность (инструкция по введению в должность, технология введения в должность); аттестация по результатам испытательного срока (анкета адаптации, заключение о работе сотрудника в период испытательного срока).

Тема 5. Наставничество.

Понятие наставничества. Характеристика коучинга. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга. Ошибки при организации наставничества. Личностные характеристики наставника. Положение о наставничестве в организации. Зарубежный опыт организации наставничества. Составление и документационное оформление положения о наставничестве (цели и задачи, организация наставничества, обязанности и права наставника).

Тема 6. Особенности адаптации различных категорий сотрудников.

Особенности адаптации нового сотрудника в зависимости от уровня квалификации и должности. Особенности адаптации сотрудника при изменении статуса (по вертикали),

при перемещении на новую должность (по горизонтали). Адаптация работника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности в процессе организационных изменений. Задачи отдела персонала и подразделения в процессе

адаптации. Роль линейного руководителя. Роль наставника. Принципы работы наставника. Материальное стимулирование наставников. Контроль качества работы наставника.

Тема 7. Оценка результатов прохождения адаптации.

Глубина процесса адаптации работника. Показатели адаптации персонала.

Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения. Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, проведения контрольных работ, тестов по лекционному материалу, деловых игр по темам, выполнения домашних заданий, реферативной работы, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Зачет в седьмом семестре можно получить на основании выполнения предусмотренных курсом заданий. Допуск к зачету от 55 баллов. Зачет можно выставить в том случае, если студент освоил все темы, выполнил все задания, предусмотренные курсом.

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, проведения контрольных работ, тестов по лекционному материалу, деловых игр по темам, выполнения домашних заданий, реферативной работы, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Текущий контроль по дисциплине.

Таблица 1–Система оценивания результатов обучения по дисциплине

Способ оценивания	Критерий	Оценка изменяется пропорционально отклонению и весу	Максимальный балл за семестр
Посещение занятий (20 ч. ПР)	Присутствие в аудитории, б.	0,5 б. – 2ч. контактной работы	12
Тесты (РД1)	Полученные ответы, б.	От 0 до 3 б.	18 (8 тестов по темам)
Кейсовые задания, деловые игры	Полученные ответы, б.	От 0 до 5 б.	40 (8 кейсов по темам)
Реферат, доклад* (РД2)	Оформленная и представленная работа, б.	От 0 до 10 б.	10
Зачет	Сданная работа, б.	От 0 до 20 б.	20
Итого			100

*Работа сдается в письменном виде

На лекциях и семинарах от студентов требуется: развернутые ответы на вопросы; умение аргументировать свою точку зрения; глубокие знания теоретического материала по теме семинара. В рамках семинарских занятий предполагается следующие виды работ: групповая работа над проблемными вопросами, выполнение задания по кейсам, индивидуальное и групповое тестирование.

11. Учебно-методическое обеспечение

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=00000>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

в) План семинарских / практических занятий по дисциплине.

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

а) основная литература:

Бычков, В. П. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. В. П. Бычкова. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005305-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1215349>

Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1939110>

б) дополнительная литература:

Бухалков, М. И. Управление персоналом: учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2019. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-003112-5. — Текст: электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/989389>

Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 238 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-006102-3. — Текст: электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1948215>

в) ресурсы сети Интернет:

– открытые онлайн-курсы

– Журнал «Эксперт» - <http://www.expert.ru>

- Журнал «Управление персоналом» <https://www.top-personal.ru/>

– Журнал «Кадровые решения» - <https://www.profiz.ru/kr/rubric/47/>

– Журнал «Организационная психология» - <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

- Корпоративные сайты российских и международных компаний, некоммерческих организаций, международных организаций, аналитических агентств.

– Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ - www.gsk.ru

– Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты <https://mintrud.gov.ru/>

– Официальный сайт центра занятости населения города Томска и Томского района <https://czn.tomsk.ru/>

– Общероссийская Сеть КонсультантПлюс Справочная правовая система. <http://www.consultant.ru>

13. Перечень информационных технологий

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office On-eNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);
- публично доступные облачные технологии (GoogleDocs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

- Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –
<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>
- Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>
- ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
- Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
- ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
- ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

Базы данных крупнейших российских библиотек

- <https://library.spbstu.ru/ru/>
- <http://nbmgu.ru/>
- <https://library.bmstu.ru/>
- <https://library.sfedu.ru/>
- <http://libra.nsu.ru/>
- <http://www.lib.tsu.ru/ru>
- <https://www.lib.tpu.ru/>
- <https://www.prlib.ru/>
- <https://www.biblio-online.ru/>

в) профессиональные базы данных (*при наличии*):

- Университетская информационная система РОССИЯ – <https://uisrussia.msu.ru/>
- Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) –
<https://www.fedstat.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

15. Информация о разработчиках

Трубченко Татьяна Григорьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом института экономики и менеджмента ТГУ.