

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Факультет Государственного и муниципального управления
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Основы становления профессионала

**Методические указания для проведения практических занятий и
самостоятельной работы студентов**

(для студентов всех форм обучения
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом)
всех форм обучения

Новосибирск 2017

УДК: 331.108.4
ББК: 65.291.6

Составитель к.э.н., доцент кафедры КПиУП Рехтина Г.А.

Рецензент: к.пед.н., доцент кафедры КП и УП Толстова И.Э.

Основы становления профессионала: методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов / Новосиб. гос. аграр. ун-т. Фак. ГМУ; сост. Рехтина Г.А. - Новосибирск, 2017.- 12 с.

Методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов по дисциплине «Основы становления профессионала» составлены на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Указания содержат перечень занятий и вопросов для самостоятельного изучения.

Утверждено и рекомендовано к изданию заседанием кафедры КПиУП факультета ГМУ ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ от 10 мая 2017 г. протокол № 10.

© Новосибирский государственный
аграрный университет, 2017

1. Введение

Практическое занятие – форма организации обучения, которая направлена на формирование практических умений и навыков и является связующим звеном между самостоятельным теоретическим освоением студентами учебной дисциплины и применением ее положений на практике.

Практические занятия проводятся в целях: выработки практических умений и приобретения навыков в решении задач, выполнении заданий, производстве расчетов, разработке и оформлении документов, практического овладения иностранными языками и компьютерными технологиями. Главным их содержанием является практическая работа каждого студента.

Самостоятельная работа студентов – вид деятельности, при котором в условиях систематического уменьшения прямого контакта с преподавателем студентами выполняются учебные задания. К таким заданиям относятся контрольные и курсовые работы, рефераты, эссе, доклады и т.д.

При этом специфика самостоятельной работы студентов заключается в том, чтобы студенты самостоятельно получали новые знания.

Требования к уровню освоения учебной дисциплины

Дисциплина «Основы становления профессионала» в соответствии с требованиями ФГОС ВО направлена на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций:

1. Знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)

2. Цель практических (семинарских) занятий и самостоятельной работы студентов

Практические занятия направлены на закрепление и расширение знаний, полученных на лекциях.

Практические (семинарские) занятия по курсу «Основы становления профессионала» направлены на практическое углубленное изучение учебной дисциплины, привитие обучающимся навыков самостоятельного поиска и

анализа учебной информации, формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение.

Цель самостоятельной работы студентов – освоение обучающимися теоретических знаний в области профессионального становления, приобретение навыка применять их на практике, формирование профессиональных компетенций, необходимых в дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание занятий

Тема 1. Специфика и особенности профессионального развития менеджеров.

Вопросы для обсуждения

1. Психология профессионализма по А.К Марковой.
2. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития (С.А. Дружилов).
3. Профессиональная зрелость как вершина развития профессионализма.
4. Профессиональное развитие в процессе профессионализации.
5. Концепция развития личности профессионала (И.С. Кон).
6. Выбор профессии (И.М. Кондаков и А.В. Сухарев).

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Три аспекта развития человека по Б. Ливехуду.
2. Характеристики личности профессионала.

Тема 2. Профессионализация как социальный процесс.

Вопросы для обсуждения

1. Сущность профессионального развития.
2. Сущность профессиональной социализации.
3. Профессиональное самовоспитание.
4. Профессиональное формирование как форма профессионализации личности.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Сущность репрофессионализации.
2. Новая парадигма профессионального воспитания.

Тема 3. Основы профессиоведения.

Вопросы для обсуждения

1. Профессия с точки зрения общества.
2. Профессиограмма как компонент модели специалиста.
3. Компетентностный профиль как компонент модели специалиста.

4. Причины смены профессии.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Профессиональные склонности и способности.
2. Типологии профессий.

Тема 4. Профессиональная компетентность. Управление персоналом, основанное на компетенциях.

Вопросы для обсуждения

1. Компетентностный подход к проблеме определения характеристик успешных руководителей.
2. Этапы создания модели компетенций.
3. Модель компетенций: принципы построения, проблема индикаторов.
4. Основные предпосылки, определяющие целесообразность использования оценки компетенций кандидатов при отборе на вакантные должности и различных категорий персонала организации в процессе трудовой деятельности.
5. Практика использования компетенций в процессе отбора: зарубежный и отечественный опыт.
6. Интервью по компетенциям.
7. Корпоративная модель компетенций.
8. Этические компетенции как составляющие социальной компетенции.

Задача. Карта компетенций менеджера по персоналу

Организуя процедуру найма на предприятии, важно проводить оценку кандидатов на основе заранее разработанных требований к работнику. Требования могут касаться общего и специального образования, знания иностранного языка, навыков работы на компьютере и т. д., одним словом, квалификационных характеристик. Документ, в котором будут закреплены такие требования, называется квалификационной картой. Однако следует помнить, что квалификационная карта в основном сосредоточивается на технических, в большей мере формальных, характеристиках кандидата, оставляя в стороне личностные особенности и его потенциал развития. Например, может быть принят на работу человек с высоким уровнем образования, но с низким желанием и способностями к дальнейшему увеличению образованности. Или может быть принят на работу человек с низкой лояльностью к конкретной организационной культуре. Указанную проблему позволяет устранить составление так называемой карты компетенций.

Карта компетенций представляет собой описание требований к личностным характеристикам человека, его способностей к выполнению тех или иных функций, типам поведения и социальным ролям. Ознакомьтесь с перечнем компетенций:

1. Адекватность оценки любой ситуации.
2. Быстрота восстановления после утомления.
3. Быстрота реакции на изменение ситуации.
4. Готовность сделать больше, чем требуется.
5. Готовность сделать иначе, чем это делалось раньше.
6. Грамотная письменная и устная речь.
7. Заблаговременное составление планов и графиков заданий.
8. Оригинальность суждений.
9. Развитое воображение.
10. Своевременность и логичность принятия решений.
11. Способность выводить логические заключения.
12. Способность выделять основной смысл информации.
13. Способность выполнить большой объем работы за ограниченный отрезок времени.
14. Способность к анализу, сравнению, обобщению информации.
15. Способность к длительным нагрузкам.
16. Способность к разнообразным видам деятельности.
17. Способность отделения личных отношений от деловых.
18. Способность управлять своими собственными эмоциями.
19. Способность отслеживать выполнение работы командой.
20. Способность правильно действовать в условиях дефицита времени.
21. Способность прогнозировать результат, оценивать возможные последствия.
22. Способность рассмотреть проблему со всех сторон.
23. Способность сконцентрироваться на работе, не отвлекаться.
24. Способность строить целостный образ ситуации.
25. Способность устанавливать взаимосвязь между отдельными элементами какого-либо явления.
26. Способность устанавливать и поддерживать дружеские, партнерские отношения.
27. Стремление и готовность потратить для работы свои и личное время и энергию.
28. Уважение со стороны коллег и партнеров, авторитет внутри коллектива.
29. Уверенность действий в ситуации неопределенности.

30. Умение взять на себя ответственность за других людей.
31. Умение выслушать собеседника.
32. Умение найти форму реализации для собственных идей.
33. Умение предложить как можно больше собственных идей.
34. Умение разрабатывать конкретные способы решения проблем.
35. Умение распределять работу среди подчиненных.
36. Умение расставлять приоритеты в работе для себя и других.
37. Уравновешенность и самообладание.
38. Устойчивость критериев оценки одинаковых объектов.
39. Эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений.

Т а б л и ц а . Карта компетенций менеджера по персоналу

Кластер компетенций	Компетенции
Аналитические способности	
Высокая работоспособность	
Психологическая гибкость	
Инициативность	
Коммуникабельность	
Креативность	
Лидерские качества	
Объективность	

Организаторские способности	
Системность мышления	
Стрессоустойчивость	
Умения принимать решения	

Расставьте представленные выше компетенции в соответствии с имеющимися кластерами, результат оформите в виде таблицы (табл.).

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Целостная модель компетенций.
2. Сущность профессионального мастерства.
3. Модели компетенций в управлении персоналом.

Тема 5. Социально-психологическая компетентность личности.

Вопросы для обсуждения

1. Становление социально-психологической компетентности.
2. Социально-психологическое содержание профессиональной деятельности
3. Определение конкурентоспособной личности.
4. Социальные ценности и их классификация.
5. Социально-психологическая компетентность руководителей.
6. Перцептивная компетентность как компонент социально-психологической компетентности.
7. Компетентность в области взаимодействия как компонент социально-психологической компетентности.
8. Житейская социально-психологическая компетентность.
9. Когнитивно простые и когнитивно сложные люди.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Факторы, определяющие социально-психологическую компетентность личности.
2. Социально-психологическая компетентность как ведущее свойство профессионала.

Тема 6. Социально-трудовые отношения в сельском хозяйстве.

Вопросы для обсуждения

1. Факторы разбалансирования социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве.

2. Совершенствование социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

Темы эссе

1. Взаимосвязь с социальными отношениями общением.
2. Важнейшие тенденции в социально-трудовой сфере.
3. Распространения социальных патологий.

Тема 7. Деформация социальных отношений и профессиональная деформация.

Вопросы для обсуждения

1. Изоляционная деформация социальных отношений.
2. Пути профессиональной реабилитации.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

Подготовить сообщение по темам

1. Жестконормативная деформация социальных отношений.
2. Деформация социальных представлений об успехе и карьере.
3. Деформация социального статуса.
4. Актуальные проблемы профессиональной деформации.
5. Деформация служебных и внеслужебных отношений.
6. Предпосылки профессиональной деформации.
7. Социальное лицемерие как вид профессиональной деформации менеджеров.
8. Ролевой экспансионизм как вид профессиональной деформации менеджеров.

Тема 8. Социальная психология безопасности.

Вопросы для обсуждения

1. Концепция безопасности.
2. Социально-психологические угрозы.
3. Социально-психологические критерии и индикаторы безопасности личности.
4. Социально-психологические критерии психологической безопасности личности молодых специалистов.
5. Социально-психологические механизмы формирования психологической безопасности личности молодых специалистов.

6. Соотношение понятий «общественная безопасность» и «общественный порядок».
7. Мировые стандарты, правовые критерии, определяющие «норму» власти.
8. Виды массовой виктимности.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Критерии власти.
2. Инновационная система национальной безопасности.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Список основной литературы

1. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. - 336 с. (ЭБС «Инфра-М»).
2. Карьерный менеджмент: учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под общ. ред. С.Д. Резника. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с. (ЭБС «Инфра-М»).

4.2. Список дополнительной литературы

1. Толстова, И.Э. Основы становления профессионала: учебное пособие / И. Э. Толстова, Г. А. Рехтина ; Новосиб. гос. аграр. ун-т, фак. ГМУ. - Новосибирск: Изд-во НГАУ, 2012. - 225 с. (ЭБС «Инфра-М»).

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru /
2.	Деловой мир - онлайн-проект	https://www.delovoyimir.biz.ru
3.	Журнал Управление персоналом	http://www.top-personal.ru/magazines.html
4.	Сетевое научное издание «Развитие профессионализма»	http://developmentonline.ru/
5.	HR-Portal. Сообщество и публикации	http://hr-portal.ru/rubric/kdp

4.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) и самостоятельной работы

1. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.03.03 Управление персоналом; 43.03.01 Сервис; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.03 Управление персоналом / Сост. И.Э.Толстова, О.С.Ковалёва, О.Г.Антошкина.-3-е изд.- Новосибирск: НГАУ, 2017. -22 с.

2. Толстова И.Э. Основы становления профессионала [Текст]: учебное пособие / И. Э. Толстова, Г. А. Рехтина; Новосиб. гос. аграр. ун-т, фак. ГМУ. – Новосибирск: Изд-во НГАУ, 2012. – 225 с.

Составитель
Рехтина Галина Александровна

Методические указания
для проведения практических занятий и самостоятельной работы
студентов
(для студентов всех форм обучения
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом)

Объем 0,75 уч. – изд. л.

Новосибирский государственный аграрный университет
630039, Новосибирск. ул. Добролюбова, 160