

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

по выполнению практических работ
по дисциплине

«Управление талантами и развитие персонала»

для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) «Экономика труда и управление персоналом»

Ставрополь, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Практическое занятие 1. Профессиональное развитие личности: сущность и категориальная характеристика

Практическое занятие 2. Технологии личностного развития специалистов

Практическое занятие 3. Моделирование личностного профессионального развития в условиях реализации компетентностного подхода

Практическое занятие 4. Тренинг личностного развития специалистов

Практическое занятие 5. Тайм-менеджмент как система управления профессиональным и личностным развитием

Список литературы

ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины: способствовать формированию профессиональных компетенции магистра по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Задачи освоения дисциплины:

- овладение студентами общетеоретическими знаниями в области построения траектории профессионального и личностного развития;
- овладение навыками оценивания своих ресурсов с помощью социально-психологических технологий;
- приобщение к философии концепции Lifelong Learning (обучение на протяжении всей жизни);
- овладение необходимым понятийным аппаратом.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате изучения дисциплины

ПК-1. Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне

ПК-4. Способен разрабатывать и организовывать внедрение проектов по совершенствованию системы управления персоналом и HR-технологий

Индикаторы обучающегося, формируемые в результате изучения дисциплины

ИД-1 ПК-1. Применяет методы оперативного управления персоналом организации

ИД-1ПК-4. Разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема: «Профессиональное развитие личности: сущность и категориальная характеристика»

Цель: формирование профессиональных компетенций в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, и проектирования траектории профессионально-личностного развития

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1ПК-1, ИД-1ПК-4.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

при освоении компетенций обучающийся должен знать: сущность профессионального развития личности;

уметь: дать категориальную характеристику профессионального развития личности;

владеть: терминологией.

Актуальность темы (семинара) изучение темы обусловлено необходимостью рассмотрения профессионального развития личности с точки зрения сущностной и категориальной характеристик.

Теоретическая часть

Профессиональное становление - это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. В целом, профессиональное становление - развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности.

Л.М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

I. Адаптивная модель - в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм.

II. Модель профессионального развития - способность личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Э.Ф. Зеер выделяет несколько вариантов сценария профессионального становления личности: 1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии. 2. Ускоренное

развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии. 3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Среди инновационных подходов к организации профессионального формирования личности в условиях высшего образования следует назвать компетентностный подход, который можно определить как:

1) интегрированный, так как в нем синтезируются социокультурное, системное, прогностическое направления профессиональной подготовки специалистов в социокультурной и гуманитарной сферах;

2) полиструктурный, т.е. включающий взаимообусловленные и взаимосвязанные составные части внешней и внутренней структуры: внешние факторы, социальный заказ, уровни, стандарты, компоненты (целевой, проектировочный, мотивационный, содержательный, процессуальный, результативный).

Как справедливо показано учеными, именно профессиональное формирование оказывает ведущее влияние на создание «образа» личности как системы: реализующей функциональную потребность в познании и самореализации (Д.А. Узнадзе), формирующей социальные свойства личности под влиянием социокультурной среды при ее структурно-функциональном взаимодействии с профессиональной педагогикой (Н.Ф. Золотухина), обеспечивающей процесс профессионально-личностного развития (В.А. Сластенин).

Этапы освоения профессии и развития человека В практической психологии иногда выделяют четыре основных этапа профессионализации (поиск и выбор профессии, ее освоение, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности), на каждом из которых происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Однако наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда, предложенная Е.А.Климовым. I. Допрофессиональное развитие: 1) стадия, или фаза, предыгры – «эпоха раннего детства» (от рождения до 3 лет); 2) стадия игры (от 3 до 6-8 лет) – овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, знакомство с профессиями; 3) стадия овладения учебной деятельностью (от 6-8 до 11-12 лет). II. Развитие в период выбора профессии и профессиональной подготовки: 4) стадия оптации (от лат. optatio – желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет) – сознательное и ответственное

планирование профессионального и жизненного пути; 5) стадия адепта – профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школы. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации оптанта может оказаться и взрослый. Например, безработный, мигрант, инвалид. III. Развитие в период адаптации и совершенствования мастерства: 6) стадия адаптации или адаптанта – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения. Продолжительность этой стадии от нескольких месяцев до 2-3 лет; 7) стадия интернала (от англ. internal – внутренний) – вхождение в профессию в качестве коллеги, это «свой среди своих»; 8) стадия мастера – когда о работнике можно сказать: он лучший среди обычных и хороших; 9) стадия авторитета означает, что работник стал лучшим среди мастеров. Этого уровня может достичь не каждый; 10) стадия наставника – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что человек становится не просто великолепным специалистом, но и Учителем, способным передать свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души. То есть, высший уровень любого специалиста – это педагогический уровень. А.К.Маркова различает также этапы освоения профессии и развития человека в труде: 1) адаптация к профессии; 2) самоактуализация – «выработка индивидуальной профессиональной нормы», планки самореализации; 3) гармонизация с профессией (по Климову – это уровень мастерства); 4) преобразование и обогащение своей профессии – уровень творчества, формирование ИСД; 5) этап свободного владения несколькими профессиями и философского осмысления своей деятельности (по Климову – наставничество); 6) этап творческого самоопределения себя как личности – стремление реализовать свою главную жизненную идею. Этапы с 4-го по 6-й она считает этапами суперпрофессионализма.

Уровни профессионализма: допрофессионализм – человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала; профессионализм – человек стабильно работает и выполняет все, что от него требуется, начинает осознавать себя в профессии, самоутверждаться, это уже подлинный субъект труда, профессионал; суперпрофессионализм – расцвет профессиональной деятельности, творчество, личностное развитие, то, что называется «акмэ» – вершина профессиональных достижений; непрофессионализм, псевдопрофессионализм – внешне активная деятельность, но либо много брака в работе, либо человек деградирует как личность; послепрофессионализм – это либо «профессионал в прошлом», либо наставник, советчик, эксперт, консультант, делящийся своим опытом.

Задание:

Составить аналитическую таблицу категориальных характеристик профессионального развития личности

Перечень тем для дискуссии:

1. Модели становления профессиональной деятельности
2. Сценарии профессионального становления личности
3. Этапы освоения профессии и развития человека
4. Уровни профессионализма
5. Подходы к организации профессионального формирования личности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-2

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема: «Технологии личностного развития специалистов»

Цель: формирование представлений о технологиях личностного развития специалистов.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 ПК-1, ИД-1 ПК-4.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: технологии личностного развития специалиста; уметь: подбирать технологии в соответствии с целями личностного развития; владеть технологиями личностного развития специалиста.

Актуальность темы (семинара) изучения темы обусловлена необходимостью владения технологиями личностного развития.

Теоретическая часть

Качества, необходимые человеку для профессионально-личностного роста: профессиональные и социальные качества, коммуникативные качества, волевые качества, организационно-административные качества, харизматичность, внутри-личностные качества, морально-этические качества, эмоциональную стабильность, уровень тревожности, адекватность самооценки, отсутствие негативных акцентуаций характера, способности, креативность, гипотетические интеллектуальные способности, личностно-эмоциональные качества, гордость, стыд, совесть, долг, ответственность.

Искусство управления собственной жизнедеятельностью складывается из следующих технологических блоков:

1. Технологии целеполагания
2. Технологии личной организованности
3. Технологии самодисциплины
4. Коммуникативные технологии

Перечень тем для дискуссии:

1. Классификация качеств, необходимые человеку для профессионально-личностного роста
2. Характеристика основных технологий личностного развития
3. Соответствие отдельных профессионально-личностных качеств и технологий их формирования.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-2

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема: «Моделирование личностного профессионального развития специалиста в условиях реализации компетентностного подхода»

Цель: совершенствовать компетенции в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, а также проектирования траектории профессионально-личностного развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 ПК-1, ИД-1 ПК-4.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: особенности личностного развития субъекта в профессиональной деятельности; уметь: анализировать уровень своего профессионально-личностного развития на основе специальных научных знаний в области психологии профессионализма, применять методики самодиагностики профессионально-личностного развития; владеть: навыками профессиональной рефлексии, методами самодиагностики и самоанализа личностного и профессионального развития, технологиями самопроектирования траектории профессионального роста и личностного развития.

Актуальность темы (семинара) определяется необходимостью непрерывного и целенаправленного личностного и профессионального самосовершенствования специалистов.

Теоретическая часть

Личностное развитие субъекта в профессиональной деятельности. Понятие профессионально важных качеств личности. Профессионально важные качества специалиста. Профессиональные способности. Педагогические способности специалиста. Профессиональное сознание субъекта деятельности. Формирование и развитие профессионального мышления и профессиональных представлений субъекта деятельности. Профессиональная рефлексия. Кризисы профессионального становления личности. Последовательность профессиональных кризисов, их содержание и причины, фазы и способы разрешения Деформации личности в профессии. Профессионально-личностные деформации социологов. Диагностика личностного развития субъекта в профессиональной деятельности.

Оценка уровня творческого потенциала личности. Творческий характер социологической деятельности обуславливает особый стиль мыслительной деятельности специалиста, связанный с новизной и значимостью ее результатов, вызывая сложный синтез всех психических сфер (познавательной, эмоциональной, волевой и мотивационной) личности учителя. Особое место в нем занимает развитая потребность творить, которая воплощается в специфических способностях и их проявлении. Одной из таких способностей является интегративная и высокодифференцированная способность мыслить педагогически. Способность к педагогическому мышлению, являющемуся по своей природе и содержанию дивергентным, обеспечивает учителю активное преобразование педагогической информации, выход за границы временных параметров педагогической реальности. Эффективность профессиональной деятельности учителя зависит не только и не столько от знаний и навыков, сколько от способностей использовать данную в педагогической ситуации информацию различными способами и в быстром темпе.

В. А. Кан-Калик очень четко обозначил свой подход к сущности педагогического творчества как личностный, включив в него органичное взаимодействие творческого процесса специалиста и воспитуемых: «Творческий процесс специалиста рассматривается как деятельность, направленная на постоянное решение бесчисленного множества учебно-воспитательных задач в меняющихся обстоятельствах, во время которой социологом вырабатываются и воплощаются в общении оптимальные, органичные для данной педагогической индивидуальности, не стандартизированные педагогические решения, опосредованные особенностями объекта-субъекта педагогического воздействия».

Творческая природа социологической деятельности подтверждается и тем, что грамотно принимаемое педагогическое решение по своей

организации соответствует всем правилам эвристики, которыми руководствуется в своей деятельности исследователь: анализ педагогической ситуации (диагноз) — проектирование результата в сопоставлении с исходными данными (прогноз) — анализ имеющихся средств, пригодных для проверки предположения и достижения искомого результат — конструирование и реализация учебно-воспитательного процесса — оценка и интерпретация полученных данных — формулирование новых задач (В. А. Сластенин).

Вопросы для обсуждения.

1. Личность на пути к профессионализму: Изменения личности под влиянием профессии.
2. Профессиональные кризисы на пути восхождения к профессионализму.
3. Деформации личности в профессии

Вопросы для подготовки к коллоквиуму:

1. Личностно-профессиональное развитие будущих специалистов на основе моделирования.
2. Основные понятия модели личностного и профессионального развития.
3. Структурные и функциональные компоненты личностно-профессионального развития.
4. Индивидуальный план личностного и профессионального развития специалиста.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы:1-2

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема: «Тренинг личностного развития специалистов»

Цель:отработка умений и навыков личностного развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 ПК-1, ИД-1 ПК-4.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: приемы личностного развития; уметь: приемы личностного развития в личной и профессиональной практике; владеть: приемами личностного развития.

Актуальность темы (семинара) изучения темы обусловлена необходимостью отработки умений и навыков личностного развития.

Теоретическая часть

Тренинг личностного развития – это ряд занятий, устремленных на совершенствование индивидуальных качеств, содействующих успеху человека. Благодаря упражнениям, ориентированных на рост личности, человек способен менять нежелательные черты характера на более положительные, может освободиться от разнообразных отрицательных мыслей и негативных комплексов.

Виды тренингов личностного развития: — развитие личности (применяется для освоения общих знаний, нужных для ориентирования в большом кругу потенциальных ситуаций). Например, человек учится эффективному взаимодействию, он вырабатывает в себе сильные и хорошие черты, усваивает уверенное поведение, учится самоконтролю; — психотерапевтические тренинги (проводятся с целью усовершенствования качества жизни, они содержат специальные процедуры, техники, методы и упражнения, посредством которых осуществляется усвоение способов поведения в жизненных и личностных трудностях); — тренинги состояний (это особый вид, включающий методы преодоления состояния страха и прочих внутренних барьеров и различных комплексов, которые возникают у человека); — тренинги исследования (помогают личностям, которые ставят цели разобраться в личных ограничениях и приобрести эмоциональный опыт, который часто помогает в осознании чего-либо); — трансформационные (ориентированы на базовые (глубинные) убеждения человека, его ценности и состояния). У индивида возникают очень мощные внутренние духовные трансформации (озарение, прорыв, инсайт), благодаря возникновению каких он сумеет выявить нечто новое в каждодневной привычной жизни или осознать кое-что по-другому.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие тренинга личностного развития
2. Формирование Soft-skills в тренингах

Темы групповых творческих заданий:

1. Разработать комплекс тренинговых упражнений для личностного развития специалиста.
2. Разработать комплекс тренинговых упражнений для формирования Soft-skills.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-2

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема: «Тайм-менеджмент как система управления профессиональным и личностным развитием»

Цель:развить умение управления личным и профессиональным временем.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 ПК-1, ИД-1 ПК-4.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: основные технологии и методики тайм-менеджмента; уметь: использовать технологии и методики для эффективного управления временем в профессиональной деятельности; владеть: навыками эффективного управления своим профессиональным и личностным временем.

Актуальность темы (семинара) изучения темы обусловлена необходимостью использования технологий тайм-менеджмента для профессионального самосовершенствования.

Теоретическая часть

Тайм-менеджмент — это технологии и методики для эффективного управления временем. Это самоорганизация и управление собой. Тайм-менеджмент помогает человеку или компании планировать время и экономить ресурсы.

Стивен Р. Корви в своей работе «7 навыков высокоэффективных людей» выделяет проблемы трех категорий:

1. Проблемы, находящиеся под нашим контролем (решение зависит от нас);
2. Проблемы, находящиеся под нашим косвенным контролем (решение зависит от других людей);
3. Проблемы, находящиеся вне зоны нашего контроля (мы не можем повлиять на сложившуюся ситуацию).

Основополагающими принципами всех методик по тайм-менеджменту являются:

1. Приоритизация. Для успешного выполнения задачи, следует определить ее срочность, сложность и важность, только после этого браться за ее исполнение.
2. Планирование. Для успешного выполнения задачи, следует уточнить, когда ее нужно выполнить и какое количество времени уйдет на ее выполнение.
3. Структурирование. Для успешного выполнения задачи, следует определить, как производить отслеживание ее выполнения и результатов.

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое система «тайм-менеджмент»
2. Концепция тайм-менеджмента.

Перечень тем для дискуссии:

1. Тайм-менеджмент как фактор развития личностной организации времени.
2. Принципы тайм-менеджмента.
3. Особенности методик тайм-менеджмента в научной литературе.
4. Теории об эффективной организации времени в XX веке.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы:1-2

Перечень литературы необходимый для освоения дисциплины

Перечень основной литературы:

1. Эксакусто, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. - Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса, Весь срок охраны авторского права. - Электрон. дан. (1 файл). - Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. - 193 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9275-3209-4, экземпляров неограничено

2. Гладышев, Ю. В. Психофизиология профессиональной деятельности : учебное пособие / Ю. В. Гладышев, Н. Г. Гладышева. - Психофизиология профессиональной деятельности, 2031-05-31. - Электрон. дан. (1 файл). - Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 283 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4497-1185-4, экземпляров неограничено

Перечень дополнительной литературы:

1. Машевская, Ю.А. Теория и практика проектирования индивидуальных образовательных траекторий освоения информатических дисциплин будущими учителями Электронный ресурс : учебно-методическое пособие / А.М. Коротков / Т.К. Смыковская / Ю.А. Машевская. - Волгоград : Волгоградский государственный социально-педагогический университет, 2016. - 76 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

2. Эксакусто,, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. - Весь срок охраны авторского права. - Электрон. дан. (1 файл). - Ростов-на-Дону,

Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. - 193 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9275-3209-4, экземпляров неограничено

3. Коблева, А. Л. Самоменеджмент педагога: профессиональный портрет Электронный ресурс / Коблева А. Л., Морозова Т. П. : практикум для студентов и слушателей педагогических специальностей. - Ставрополь : СГПИ, 2017. - 120 с. - ISBN 978-5-91090-157-9, экземпляров неограничено

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Научная электронная библиотека «Киберленинка» // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>
2. [Университетская библиотека ONLINE](http://biblioclub.ru) // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru> –

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине

«Управление талантами и развитие персонала»

для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) «Экономика труда и управление персоналом»

Ставрополь, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Общая характеристика самостоятельной работы
2. Технологическая карта самостоятельной работы
3. План-график выполнения самостоятельной работы
4. Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Список рекомендуемой литературы

Введение

Методические указания для самостоятельной работы разработаны на основе программы дисциплины **«Управление талантами и развитие персонала»**

Современные стандарты подготовки выпускников вузов предусматривают значительный объем внеаудиторной научной работы студентов. Освоение программы дисциплины предполагает получение как теоретических знаний, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа студентов – важнейшая составная часть занятий, необходимая для полного усвоения программы курса.

Цель освоения дисциплины: способствовать формированию профессиональных компетенций будущего магистра, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Задачи освоения дисциплины:

- овладение студентами общетеоретическими знаниями в области построения траектории профессионального и личностного развития;
- овладение навыками оценивания своих ресурсов с помощью социально-психологических технологий;
- приобщение к философии концепции Lifelong Learning (обучение на протяжении всей жизни);
- овладение необходимым понятийным аппаратом.

Методические указания выступают в качестве информационного и практического источника и могут быть использованы для очного, заочного обучения.

Задачами СРС являются:

- развитие и привитие навыков самостоятельной учебной работы и формирование потребностей в самообразовании и социализации;
- освоение, углубление содержания и основных положений курса, выносимых на самостоятельное изучение студента; в ходе составления опорного конспекта, в ходе подготовки к семинарским занятиям
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий при подготовке и написании докладов, рефератов, для эффективной подготовки к итоговому контролю.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля.

Основными формами реализации самостоятельной работы являются:

- подготовка к практическим занятиям,
- подготовка к дискуссии,
- подготовка к круглому столу,
- подготовка к выполнению творческих заданий.

Важным видом самостоятельной работы является подготовка к дискуссии, проведение микроисследований по теме курса. Подготовка к дискуссии должна содержать

письменный доклад, который должен состоять из следующих частей: введение, первая часть (реферативная), вторая часть (исследовательская), заключение. Введение - это постановка проблемы, обоснование темы, целеполагание, формулировка задач исследования. Первая часть - состояние исследуемой области, обзор литературы, прочитанной по данной проблеме, выводы. Вторая часть - собственное исследование. Заключение - выводы, к которым пришел студент в результате изучения состояния вопроса и собственного исследования. В конце доклада обязательно должен быть представлен список литературы (не менее пяти-шести названий). Сообщение длится примерно 5-10 минут. При оценке учитывается объем проделанной работы, компетентность студента в избранной области, самостоятельность в подходах, суждениях, выводах; оригинальность решений, культура оформления работы, грамотность.

Их содержание должно показать умение анализировать философско-методологические и научные тексты, обосновывать своё отношение к изложенным в них оценкам, составлять краткие конспекты, тезисы прочитанного, умение применять полученные знания для постановки и решения исследовательских задач, связанных с изучением студентами той или иной области природы и культуры.

В предлагаемом пособии по самостоятельной контролируемой работе студентов представлены задания для самостоятельной работы по отдельным темам курса. Разнообразие заданий позволяет учитывать индивидуальные особенности студентов при организации самостоятельной работы.

Текущий контроль осуществляется в процессе индивидуальных и групповых консультаций, собеседований, в процессе анализа и самоанализа самостоятельной работы. Образовательные продукты (рефераты, словарь научных понятий, опорные конспекты, эссе, мультимедийные доклады, аннотированные перечни статей по темам курса и др.) составляют портфолио («портфель достижений»), который представляется в оформленном виде к зачету.

Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление талантами и развитие персонала»

- Самостоятельная работа студентов (СРС) выражает одну из значимых форм образовательного процесса, которая способствует формированию творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности.

- Самостоятельная работа студента содействует развитию умения учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

- Самостоятельная работа студентов - это деятельность, связанная с воспитанием мышления будущего профессионала, всякий вид занятий, создающий условия для зарождения самостоятельной мысли, познавательной активности. Это совокупность всей самостоятельной деятельности студентов как в учебной аудитории, так и вне её, в контакте с преподавателем и в его отсутствии.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях, практических и семинарских занятиях;

- в контакте с преподавателем вне рамок расписания - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Самостоятельной работа студентов может осуществляться как в аудитории,

так и вне ее, обычно это в основном внеаудиторная деятельность студента. Для активного владения знаниями в процессе аудиторной работы необходимо не только понимание учебного материала, но и творческое его восприятие.

Текущий контроль осуществляется в процессе индивидуальных и групповых консультаций, собеседований, в процессе анализа и самоанализа самостоятельной работы.

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях (дискуссии, заполнение и анализ таблиц, подготовка и проведение мини-исследований), а также подготовку домашнего задания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

(для выступления в рамках круглого стола или дискуссии)

Написание доклада по дисциплине «Управление талантами и развитие персонала» является одним из видов самостоятельной работы студентов по изучению социологии. Данный вид работы способствует повышению качества усвоения программного материала, углубленному пониманию наиболее сложных вопросов курса, расширению круга рассматриваемых проблем, овладению научными методами анализа социологических явлений.

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Доклад по дисциплине « **Управление талантами и развитие персонала**»*

студента ... курса (фамилия, имя, отчество)

факультета, группы

Тема: ".....".

год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между

которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно

иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

Вопросы для коллоквиума

Тема 1.

1. Характеристика профессионализма специалиста.
2. Профессионализм как профессиональная компетентность.
3. Структура профессионализма (профессиональной компетентности) специалиста по А.К. Марковой.
4. Уровни и критерии профессионализма.

Тема 5.

1. Профессиональное сознание личности.
2. Особенности формирования профессионального сознания

3. Методы формирования и развития профессионального мышления
4. Особенности профессионального мышления специалиста.
5. Кризисы в профессиональном становлении субъекта деятельности.

Тема 7.

1. Принципы и методы разработки примерных образовательных траекторий.
2. Построение индивидуальной траектории образования личности.
3. Принципы и особенности разработки образовательного маршрута
4. Методика построения образовательного маршрута
5. Траектория развития и план развития

Тема 8.

1. Понятие и сущность индивидуальной образовательной траектории специалиста
2. Правовые и административные основы индивидуальной образовательной траектории в деятельности специалиста.
3. Индивидуальная траектория развития и индивидуальный план развития специалиста.
4. Направления реализации индивидуальной образовательной траектории в деятельности специалиста.

Тема 12.

1. Личностно-профессиональное развитие будущих специалистов на основе моделирования.
2. Основные понятия модели личностного и профессионального развития.
3. Структурные и функциональные компоненты личностно-профессионального развития.
4. Индивидуальный план личностного и профессионального развития специалиста.

Перечень тем для дискуссии

Тема 2.

1. Модели становления профессиональной деятельности
2. Сценарии профессионального становления личности
3. Этапы освоения профессии и развития человека
4. Уровни профессионализма
5. Подходы к организации профессионального формирования личности

Тема 4.

1. Понятие и сущность феномена "акме"
2. Общественно и объективно значимые профессиональные "акме"
3. Личностные, субъективно значимые профессиональные "акме"
4. Классификации профессиональных "акме" по разным критериям

Тема 9.

1. Понятие и сущность личностного роста в разных научных направлениях.
2. Направления развития и условия личностного роста
3. Реализация развития навыков личностного роста

Тема 10.

1. Классификация качеств, необходимые человеку для профессионально-личностного роста
2. Характеристика основных технологий личностного развития

3. Соответствие отдельных профессионально-личностных качеств и технологий их формирования.

Тема 11.

1. Можно ли понимать профессионализм как высокий уровень развития профессионально важных качеств? Почему?

2. В чем проявляется профессиональное сознание, профессиональное мышление и профессиональные представления специалиста?

3. Каково значение профессиональных кризисов?

4. Назовите положительные и отрицательные стороны профессиональных кризисов.

5. Можно ли избежать профессиональных кризисов на всем профессиональном пути?

Тема 13.

1. Каково содержание научно-методических представлений специалиста о профессии?

2. Какова роль профессиональных представлений в регуляции профессиональной деятельности?

3. Как образ карьеры специалиста влияет на карьерное продвижение субъекта?

4. В чем заключается профессиональная важность способности специалиста к саморегуляции психических состояний в профессиональной деятельности?

5. Какие виды деформации профессиональной деятельности специалиста Вы знаете? Как с ними справляться? Как избежать?

Тема 15.

1. Понятие самопрезентации

2. Основные принципы самопрезентации

3. Технологии самопрезентации

Тема 16.

1. Тайм-менеджмент как фактор развития личностной организации времени

2. Принципы тайм-менеджмента.

3. Особенности методик тайм-менеджмента в научной литературе

4. Теории об эффективной организации времени в XX веке

Тема 17.

1. Диагностика профессионального и личностного развития специалиста.

2. Система оценки профессионального и личностного развития специалиста.

3. Диагностический инструментарий профессионального и личностного развития специалиста- общее и особенное: для выпускника вуза, для молодого специалиста, для занятия вакантной должности.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Тема 3.

1. Факторы и условия достижения профессионализма современного специалиста.

2. Профессионализм современного специалиста: характеристики, критерии, этапы.

3. Развитие личности в процессе профессионализации.

4. Профессионально-личностное развитие субъекта труда как предмет исследования.

Тема 6.

1. Понятие индивидуальной траектории профессионального развития специалиста
2. Аспекты индивидуальной образовательной траектории
3. Характеристика модели на деятельностном уровне индивидуальной образовательной траектории.

Тема 18.

1. Понятие групповой динамики и подходы к формированию групп.
2. Виды и стадии развития групп.
3. Групповая структура и динамика.
4. Процессы групповой динамики.

Темы групповых творческих заданий

1. Групповые творческие задания по теме 14:

1. Разработать комплекс тренинговых упражнений для личностного развития специалиста.
2. Разработать комплекс тренинговых упражнений для формирования Soft-skills.