Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и воспитательной работе
_____ М.В. Темлянцев
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Компетентностный подход в управлении персоналом

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2022

Новокузнецк
2022

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 00:58:31 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование знаний и умений, связанных с использованием компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачами учебной дисциплины являются:

– получение умений и навыков разработки и использования модели компетенций в управлении персоналом.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Оплата труда персонала;

– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;

– Управление персоналом организации.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Оценка эффективности систем управления персоналом;

– Современные технологии управления персоналом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-2: Способен осуществлять взаимосвязанные действия по определению количественного и качественного состояния различных характеристик персонала, степени их проявления и мере их соответствия предъявленным	ПК-2.1 Разрабатывает организационно-управленческие мероприятия по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	– знать: понятие компетенции и компетентности; классификацию компетенций; модели и структуру моделей компетенций; технологию разработки модели компетенций. – уметь: разрабатывать

	должностью и организацией требованиям к исполнителям для выявления "зон ближайшего развития" и принятия решений по управлению достижениями персонала		модель компетенций; применять различные технологии при построении модели компетенций, планировать проект разработки модели компетенций. – владеть: навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и развитии персонала, при разработке систем стимулирования персонала.
		ПК-2.2 Реализует организационно-управленческие мероприятия по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	– знать: теоретические и методические основы формирования положительной установки у работников и руководителей организации к оценке по компетенциям. – уметь: выявлять проблемы эксплуатации модели компетенций. – владеть: навыками оценки работоспособности модели компетенций.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа обучающихся с педагогическим работником включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иную контактную работу, предусматривающую групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическим работником. Контактная работа обучающихся с педагогическим работником может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***180***	*180*
	зачетных единиц	***5***	*5*
Лекции, *академ. час.*		***10***	*10*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***10***	*10*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***70***	*70*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***54***	*54*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Эволюция развития компетентностного подхода (История компетенций. Метод оценки «переменных компетенций» МакКлелланда. Интегрированная модель менеджерских компетенций Р.Бояциса. Когнитивные поведенческие компоненты в структуре компетенций Л.Спенсера. Западноевропейская модель компетенций. Реформирование системы высшего образования по Болонскому типу);

Раздел 2 Сущность компетентностного подхода (Термин «компетенция»: американский и европейский подходы. Когнитивные компетенции. Функциональные компетенции. Социальные компетенции. Мета-компетенции. Компетенции и компетентность);

Раздел 3 Основные понятия. Виды и структура компетенций (Профиль должности. Ключевые компетенции. ЗУН. ПВК. Индикаторы поведения. Структура компетентности. Классификация компетенций.

Модель компетенций. Компетенция без уровней. Компетенция по уровням. Кластер компетенций. Профиль компетенций);

Раздел 4 Формирование модели компетенций (Стандарты качества для модели компетенций. Принципы создания модели компетенций. Технология разработки модели компетенций: планирование проекта, реализация проекта, проверка и завершение модели компетенций, запуск модели компетенций в работу);

Раздел 5 Использование модели компетенций в управлении персоналом (Использование модели компетенций при подборе, отборе и оценке персонала. Использование модели компетенций при обучении персонала. Использование модели компетенций при разработке системы стимулирования персонала. Оценка эффективности модели компетенций).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Эволюция развития компетентностного подхода	2	
Раздел 2.	Сущность компетентностного подхода	2	
Раздел 3.	Основные понятия. Виды и структура компетенций	2	
Раздел 4.	Формирование модели компетенций	2	
Раздел 5.	Использование модели компетенций в управлении персоналом	2	
Итого:		**10**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Практика использования компетентностного подхода в российских и зарубежных компаниях	2	
Раздел 2.	Оценка персонала по компетенциям	2	
Раздел 3.	Построение профиля компетенций	2	

Раздел 4.	Разработка модели компетенций для компании. Работа над ошибками	2	
Раздел 5.	Отбор кандидатов на основе метода оценки компетенций. Ас-сессмент–центр. Методика «360 градусов»	2	
Итого:		**10**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3; Раздел 4; Раздел 5.	Роль и значение компетентностного подхода в управлении персоналом организации. История компетентностного подхода: европейский опыт и российские традиции. Понятие и роль компетентностного подхода в управлении персоналом государственных органов. Разработка мероприятий по развитию компетентностного подхода в управлении персоналом. Компетенции и компетентностный подход в современном образовании. Модель компетенций как	36	

	ос-нова компетентностного подхода в управлении персоналом. Формирование компетентностного портрета современного российского менеджера. Компетентностная модель как инструмент совершенствования системы управления персоналом. Разработка системы мотивации и стимулирования персонала на основе компетентностного подхода. Разработка систем стимулирования персонала на основе модели компетенций. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом. Компетентностный подход в подборе и оценке персонала. Комплексная оценка руководителей: компетентностный подход. Эффективность использования компетентностного подхода в управлении персоналом организации. Практико-компетентностный подход в подготовке кадрового резерва. Обучение и развитие персонала на основе модели компетенций. Компетентностный подход в повышении квалификации работников организации. Компетентностный подход		

	в управлении карьерой и создании кадрового резерва в организации.		
Итого:		**36**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	14	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	14	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	14	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	14	
Раздел 5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	14	
Курсовая работа	*Выполнение курсовой работы*	36	0
Контроль	*Подготовка к экзамену*	54	
Итого:		**160**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва :

Юрайт, 2022. — 431 с. — ISBN 978-5-534-09984-3. – URL: https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 30.03.2022);

2 Белкова, Е. А. Технологии управления развитием персонала : учебник / Е. А. Белкова, А. О. Грицай , А .В. Карпов [и др] ; под ред. А. В. Карпова, Н. В. Клюевой - Москва : Проспект, 2016. - 408 с. - ISBN 978-5-392-19555-8. – URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192601.html (дата обращения: 30.03.2022);

3 Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Юрайт, 2022. — 378 с. — ISBN 978-5-534-00729-9. – URL: https://urait.ru/bcode/489113 (дата обращения: 30.03.2022);

4 Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2022. — 461 с. — ISBN 978-5-534-14697-4. – URL: https://urait.ru/bcode/488852 (дата обращения: 30.03.2022);

5 Звонников, В. И. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход) : учебное пособие / В. И. Звонников, М. Б. Челышкова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва : Логос, 2012. - 280 с. - ISBN 978-5-98704-623-4. – URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987046234.html (дата обращения: 30.03.2022).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента. Электронная библиотека технического ВУЗа : электронно-библиотечная система / ООО «Политехресурс». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Инженерно-технические науки»] / ООО «Издательство Лань». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

3 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

4 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– ABBYY FineReader 11;
– Adobe Acrobat Reader;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office 2007;
– Microsoft Office 2010;
– Microsoft Windows 7;
– Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 Система ГАРАНТ : электронный периодический справочник / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

4 Электронный реферативный журнал (ЭлРЖ) : база данных / ВИНИТИ РАН. – Москва, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

11 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для выполнения курсовых работ;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

доцент Казанцева Галина Георгиевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение А

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом»

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)
форма обучения – Очно-заочная форма

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование знаний и умений, связанных с использованием компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачами учебной дисциплины являются:

– получение умений и навыков разработки и использования модели компетенций в управлении персоналом.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Оплата труда персонала;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Управление персоналом организации.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Оценка эффективности систем управления персоналом;
– Современные технологии управления персоналом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-2: Способен осуществлять взаимосвязанные	ПК-2.1 Разрабатывает организационно-	– знать: понятие компетенции и компетентности;

	действия по определению количественного и качественного состояния различных характеристик персонала, степени их проявления и мере их соответствия предъявленным должностью и организацией требованиям к исполнителям для выявления "зон ближайшего развития" и принятия решений по управлению достижениями персонала	управленческие мероприятия по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	классификацию компетенций; модели и структуру моделей компетенций; технологию разработки модели компетенций. – уметь: разрабатывать модель компетенций; применять различные технологии при построении модели компетенций, планировать проект разработки модели компетенций. – владеть: навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и развитии персонала, при разработке систем стимулирования персонала.
		ПК-2.2 Реализует организационно-управленческие мероприятия по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	– знать: теоретические и методические основы формирования положительной установки у работников и руководителей организации к оценке по компетенциям. – уметь: выявлять проблемы эксплуатации модели компетенций. – владеть:

			навыками оценки работоспособности модели компетенций.

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		*ИТОГО*	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***180***	*180*
	зачетных единиц	***5***	*5*
Лекции, *академ. час.*		***10***	*10*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***10***	*10*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***70***	*70*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***54***	*54*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы (темы):

Раздел 1 Эволюция развития компетентностного подхода (История компетенций. Метод оценки «переменных компетенций» МакКлелланда. Интегрированная модель менеджерских компетенций Р.Бояциса. Когнитивные поведенческие компоненты в структуре компетенций Л.Спенсера. Западноевропейская модель компетенций. Реформирование системы высшего образования по Болонскому типу);

Раздел 2 Сущность компетентностного подхода (Термин «компетенция»: американский и европейский подходы. Когнитивные компетенции. Функциональные компетенции. Социальные компетенции. Мета-компетенции. Компетенции и компетентность);

Раздел 3 Основные понятия. Виды и структура компетенций (Профиль должности. Ключевые компетенции. ЗУН. ПВК. Индикаторы поведения. Структура компетентности. Классификация компетенций. Модель компетенций. Компетенция без уровней. Компетенция по уровням. Кластер компетенций. Профиль компетенций);

Раздел 4 Формирование модели компетенций (Стандарты качества для модели компетенций. Принципы создания модели компетенций. Технология разработки модели компетенций: планирование проекта, реализация проекта, проверка и завершение модели компетенций, запуск модели компетенций в работу);

Раздел 5 Использование модели компетенций в управлении персоналом (Использование модели компетенций при подборе, отборе и оценке персонала. Использование модели компетенций при обучении персонала. Использование модели компетенций при разработке системы стимулирования персонала. Оценка эффективности модели компетенций).

6 Составитель(и):

доцент Казанцева Галина Георгиевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).