Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

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

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики
и менеджмента
_____ В.В. Шипунова
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 2023

Новокузнецк
2023

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 00:13:04 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– получение комплексных знаний по теории, методологии и практике применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование представлений о причинах возникновения, теоретических моделях и направлениях применения компетентностного подхода в системе управления персоналом;
– изучение методологии построения и использования моделей компетенций;
– получение практических навыков разработки профилей компетенций и их применения в процессах оценки, развития и мотивации персонала.

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:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Анализ трудовых показателей;
– Экономика управления персоналом;
– Оценка и развитие персонала;
– Менеджмент;
– Экономика труда;
– Управление персоналом организации;
– Рынок труда;
– Маркетинг персонала.

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

– Современные технологии рекрутмента;
– Оплата труда персонала;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Аудит персонала;
– Современные технологии управления персоналом;
– Кадровые технологии на современном этапе;
– Кадровый консалтинг;
– Основы управленческого консультирования;
– Антикризисное управление персоналом;
– Инновационный менеджмент в управлении персоналом;

– Проектная деятельность 3;
– Производственная (профильная) практика;
– Преддипломная практика;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

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-1: Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.3 Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности)	– знать: исторические предпосылки возникновения и этапы раз-вития компетентностного подхода в управлении персона-лом; понятие компетенции и компетентности; классификацию компетенций; структуру моделей компетенций; техно-логию разработки модели компетенций. – уметь: применять модель компетенций при отборе кандидатов в соответствии с требованиями вакантной должности и иными требованиями организации (профессии, специальности). – владеть: методами отбора кандидатов на вакантную должность на основе модели компетенций.

	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию	ПК-2.2 Осуществляет мероприятия по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации	– знать: характеристики оценки персонала, основанной на компетентностном подходе. – уметь: применять методы оценки по компетенциям при проведении мероприятий по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации. – владеть: навыками использования модели компетенций при оценке и развитии персонала.
	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала	ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: основные подходы к оплате труда, принципы оплаты труда на основе компетенций, характеристику систем оплаты труда персонала, основанных на компетенциях. – уметь: выстраивать алгоритм разработки системы оплаты труда, ориентированной на компетенции. – владеть: навыками использования модели компетенций при разработке системы стимулирования персонала.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

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

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы

взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

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.*		***79***	*79*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***45***	*45*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Эволюция развития компетентностного подхода (История компетенций. Метод оценки «переменных компетенций» Д.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 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 разработке системы оплаты труда 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	1	
Раздел 2.	Сущность компетентностного подхода	1	
Раздел 3.	Виды и структура компетенций	2	
Раздел 4.	Формирование модели компетенций	4	
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 2.	Подходы и виды компетенций	2	
Раздел 3.	Структура и уровни компетенций	2	
Раздел 4.	Разработка модели компетенций	4	
Раздел 5.	Практические аспекты использования модели компетенций в управлении персо-налом	2	
Итого:		**10**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы	Темы лабораторных	Трудоемкость, *академ.час*

дисциплины	работ	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.	1 Разработка модели компетенций для руководителя малого предприятия. 2 Разработка модели компетенций для руководителя коммерческого банка. 3 Разработка модели компетенций для руководителя сбытовой организации. 4 Разработка модели компетенций для руководителя кадровой службы организации 5 Разработка модели компетенций для менеджера по персоналу организации. 6 Разработка модели компетенций для менеджера рекламного агентства. 7 Разработка модели компетенций для менеджера туристической фирмы. 8 Разработка модели компетенций для менеджера отдела обучения организации. 9 Разработка модели компетенций для менеджера отдела сбыта организации. 10 Разработка модели компетенций для менеджера отдела кадров	36	

	предприятия. 11 Разработка модели компетенций для бухгалтерии организации. 12 Разработка модели компетенций для экономиста планово-экономического отдела организации. 13 Разработка модели компетенций для специалиста по маркетингу. 14 Разработка модели компетенций для главного бухгалтера организации. 15 Разработка модели компетенций для начальника производственного подразделения (цеха) организации. 16 Разработка модели компетенций для главного технолога организации. 17 Разработка модели компетенций для директора компании.		
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. Изучение теоретического материала; 3. Прохождение тестирования.	15	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	16	

Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	16	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	16	
Раздел 5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	16	
Курсовая работа	*Выполнение курсовой работы*	36	0
Контроль	*Подготовка к экзамену*	45	
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. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. – URL: https://urait.ru/bcode/510341 (дата обращения: 24.08.2023);

2 Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. – URL: https://urait.ru/bcode/519897 (дата обращения: 24.08.2023);

3 Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN

978-5-534-14584-7. – URL: https://urait.ru/bcode/516257 (дата обращения: 24.08.2023);

4 Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. – URL: https://urait.ru/bcode/511033 (дата обращения: 24.08.2023);

5 Кибанов, А. Я. Управление персоналом : теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 72 с. - ISBN 978-5-392-10142-9. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html (дата обращения: 24.08.2023);

6 Архипова, Н. И. Основы управления персоналом. Краткий курс для бакалавров : учебное пособие / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. - Москва : Проспект, 2016. - 232 с. - ISBN 978-5-392-19260. – URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192601.html (дата обращения: 24.08.2023);

7 Белкова, Е. А. Технологии управления развитием персонала : учебник / Белкова Е. А. , Грицай А. О. , Карпов А. В. и др. ; под ред. А. В. Карпова, Н. В. Клюевой - Москва : Проспект, 2016. - 408 с. - ISBN 978-5-392-19555-8. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html (дата обращения: 24.08.2023);

8 Звонников, В. И. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход) : учеб. 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: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987046234.html (дата обращения: 24.08.2023);

9 Иванова, С. Оценка компетенций методом интервью : Универсальное руководство / Светлана Иванова - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 155 с. - ISBN 978-5-9614-4307-3. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961443073.htm (дата обращения: 24.08.2023);

10 Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников : Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жиги-лий. - 5-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 279 с. - ISBN 978-5-9614-4582-4. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961445824.html (дата обращения: 24.08.2023).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – 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 Национальная электронная библиотека (НЭБ) : информационная система / ФГБУ «РГБ». – Москва, [2015 –]. – URL: http://rusneb.ru. – Режим доступа: по подписке;

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

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

7 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке;

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

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– ABBYY FineReader;
– Astra Linux Special Edition;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– WinRAR;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки 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.

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):

старший преподаватель Грекова Наталья Юрьевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики);

заведующий кафедрой Иванова Елена Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение

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:

– получение комплексных знаний по теории, методологии и практике применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование представлений о причинах возникновения, теоретических моделях и направлениях применения компетентностного подхода в системе управления персоналом;
– изучение методологии построения и использования моделей компетенций;
– получение практических навыков разработки профилей компетенций и их применения в процессах оценки, развития и мотивации персонала.

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:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Анализ трудовых показателей;
– Экономика управления персоналом;
– Оценка и развитие персонала;
– Менеджмент;
– Экономика труда;
– Управление персоналом организации;
– Рынок труда;
– Маркетинг персонала.

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

– Современные технологии рекрутмента;
– Оплата труда персонала;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Аудит персонала;
– Современные технологии управления персоналом;
– Кадровые технологии на современном этапе;
– Кадровый консалтинг;
– Основы управленческого консультирования;
– Антикризисное управление персоналом;
– Инновационный менеджмент в управлении персоналом;
– Проектная деятельность 3;
– Производственная (профильная) практика;
– Преддипломная практика;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

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-1: Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.3 Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности)	– знать: исторические предпосылки возникновения и этапы раз-вития компетентностного подхода в управлении персона-лом; понятие компетенции и компетентности; классификацию компетенций; структуру моделей компетенций; техно-логию разработки модели компетенций. – уметь: применять модель компетенций при отборе кандидатов в соответствии с требованиями

			вакантной должности и иными требованиями организации (профессии, специальности). – владеть: методами отбора кандидатов на вакантную должность на основе модели компетенций.
	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию	ПК-2.2 Осуществляет мероприятия по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации	– знать: характеристики оценки персонала, основанной на компетентностном подходе. – уметь: применять методы оценки по компетенциям при проведении мероприятий по оценке и аттестации персонала в соответствии с целями организации. – владеть: навыками использования модели компетенций при оценке и развитии персонала.
	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала	ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: основные подходы к оплате труда, принципы оплаты труда на основе компетенций, характеристику систем оплаты труда персонала, основанных на компетенциях. – уметь: выстраивать алгоритм разработки системы оплаты труда, ориентированной на компетенции. – владеть: навыками использования модели компетенций при разработке

			системы стимулирования персонала.

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.*		***79***	*79*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***45***	*45*
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» Д.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 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 разработке системы оплаты труда персонала. Оценка эффективности модели компетенций).

6 Составитель(и):

старший преподаватель Грекова Наталья Юрьевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики);

заведующий кафедрой Иванова Елена Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).