Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

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

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
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 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 18-05-2026 12:05:40 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;
– Оценка и развитие персонала.

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

– Современные технологии рекрутмента;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Аудит персонала;
– 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	Планируемые результаты обучения

		достижения ПК	
	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 развития компетентностного подхода в управлении персоналом; понятие компетенции и компетентности; классификацию компетенций; структуру моделей компетенций; технологию разработки модели компетенций. – уметь: применять модель компетенций при отборе кандидатов в соответствии с требованиями вакантной должности и иными требованиями организации (профессии, специальности.
	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.
	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.

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 (Исторические предпосылки формирования компетенций и

компетентностного подхода. Вклад Д.МакКлелланда, Р. Бояциса и Л.Спенсера. Компетенции в образовании);

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. 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 1.	Эволюция развития компетентностного подхода		
Раздел 2.	Сущность компетентностного подхода	2	
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**

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 4; Раздел 5.	1 Эффективность использования компетентностного подхода в управлении персоналом организации и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 2 Компетентностный подход в подготовке кадрового резерва и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 3 Обучение и развитие персонала на основе модели компетенций и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 4 Компетентностный подход в повышении квалификации государственных служащих и разработка модели	36	

	компетенций для (по выбору обучающегося) 5 Особенности компетентностного подхода в управлении персоналом государственных органов и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 6 Компетенции и компетентностный подход в современном образовании и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 7 Модель компетенций как основа компетентностного подхода в управлении персоналом и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 8 Формирование компетентностного портрета современного российского менеджера среднего звена и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 9 Компетентностная модель как инструмент совершенствования системы управления персоналом и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 10 Система мотивации персонала на основе компетентностного подхода и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 11 Разработка систем стимулирования персонала на основе модели компетенций и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 12 Применение компетентностного подхода в управлении персоналом и разработка модели компетенций для (по выбору		

	обучающегося) 13 Компетентностный подход в подборе и оценке персонала и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 14 Комплексная оценка руководителей: компетентностный подход и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 15 Компетентностный подход в управлении карьерой и создании кадрового резерва и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 16 Цифровые комтепенции в современной практике управления персоналом и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 17 Особенности компетентностного подхода в сфере туризма и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 18 Практическое применение компетентностного подхода в подборе персонала малого бизнеса и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 19 Особенности формирования управленческих компетенций в российских компаниях и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 20 Оценка уровня профессиональной компетенции менеджеров среднего звена и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 21 Инструменты анализа		

	профессиональных компетенций молодых специалистов и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 22 Формирование компетенций успешного специалиста сферы услуг и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 23 Повышение конкурентоспособности сотрудников с помощью компетентностного подхода и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 24 Создание эффективной программы адаптации новых сотрудников на основе компетенций и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 25 Подходы к формированию лидерских компетенций среди молодого поколения руководителей и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 26 Мотивация сотрудников на развитие профессиональных компетенций и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 27 Проектирование кадровых стратегий на основе аналитического исследования профилей компетенций успешных лидеров и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 28 Система аттестации сотрудников на основе корпоративных стандартов компетенций и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося)		

	29 Эффективность методов регулярного мониторинга и контроля над развитием компетенций персонала и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) 30 Использование инструментов ассесмента для диагностики компетенций кандидатов при найме и разработка модели компетенций для (по выбору обучающегося) Примерный перечень должностей для разработки модели компетенций: - руководители высшего звена (топ-менеджмент): 1. Генеральный директор (CEO) 2. Директор по персоналу (HR-директор) 3. Финансовый директор (CFO) 4. Коммерческий директор (CD) 5. Технический директор (CTO) 6. Директор по развитию (COO) 7. Исполнительный директор (MD) 8. Главный бухгалтер 9. Директор департамента маркетинга 10. Директор отдела продаж 11. Юридический директор - среднее руководство: 1. Начальник отдела кадров/управления персоналом 2. Руководитель отдела финансов и учета 3. Руководитель производственного подразделения 4. Руководитель IT-отдела 5. Руководитель службы закупок 6. Руководитель		

	логистической службы 7. Руководитель юридического отдела 8. Руководитель маркетингового отдела 9. Руководитель отдела качества и стандартизации 10. Руководитель проектной группы (Project Manager) - специалисты среднего звена: 1. Менеджер по подбору персонала (Recruiter) 2. Специалист по обучению и развитию персонала 3. Бухгалтер по расчету заработной платы 4. Экономист-финансист 5. Ведущий инженер-конструктор 6. Программист-разработчик ПО 7. Специалист технической поддержки пользователей 8. Логист-поставщик продукции 9. Менеджер по качеству продукции 10. Бизнес-аналитик - специалисты базового уровня: 1. Кадровый специалист 2. Офис-менеджер/секретарь-референт 3. Ассистент менеджера по закупкам 4. Кассир 5. Операционист банка 6. Инженер-технолог производства 7. Техник-испытатель оборудования 8. Администратор клиентской базы данных 9. Сотрудник кол-центра (Call Center Agent) 10. Консультант-продавец розничной сети		
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. Подготовка к практическому занятию; 4. 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 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ПК-1; ПК-2; ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Тестовые задания
Раздел 2.	ПК-1; ПК-2; ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Тестовые задания
Раздел 3.	ПК-1; ПК-2; ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Тестовые задания
Раздел 4.	ПК-1; ПК-2; ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Раздел 5.	ПК-1; ПК-2; ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Курсовая работа.	ПК-1; ПК-2; ПК-4	1. Вопросы к защите курсовой работы
Экзамен.	ПК-1; ПК-2; ПК-4	1. Экзамен на основе результатов текущего контроля

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 20 минут.

Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО СибГИУ.

Для проведения тестирования используются тестовые задания для входного контроля (для ответа на 1 вопрос, как правило, выделяется 1 минута).

Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл. Оценка выставляется в зависимости от процента правильных ответов:

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка
86 до 100	«отлично»
от 73 до 85	«хорошо»
от 72 до 60	«удовлетворительно»
менее 59	«неудовлетворительно»

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– 73 – 100 % – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины без дополнительного повторения изученного ранее материала;

– 60 – 72 % – обучающийся в целом готов к изучению учебной дисциплины, требуется повторение отдельных вопросов(тем) изученного ранее материала, необходимого для успешного освоения учебной дисциплины;

– 59% и менее – обучающийся имеет слабую подготовку к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО СибГИУ.

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); наблюдение за работой на практическом занятии; оценивание этапов выполнения курсовой работы; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию этапов выполнения курсовой работы

Курсовая работа – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве, а также уровень сформированности аналитических, исследовательских умений, умений практического и творческого мышления.

Оценивание этапов выполнения курсовой работы проводится в рамках текущей аттестации (три раза в семестр) в соответствии с графиком выполнения курсовой работы по учебной дисциплине. Результаты аттестации обучающихся по выполнению ими курсовой работы оцениваются руководителями в процентах от общего объема выполненной работы. Сроки выполнения курсовой работы устанавливаются кафедрой в графике выполнения курсовой работы. График выполнения курсовой работы выдается старостам групп в начале каждого семестра.

Критерии оценки % выполнения курсовой работы

Этап работы	% выполнения	Форма отчетности
Выбор темы курсовой работы и объекта исследования Постановка цели и задач курсовой работы Сбор, систематизация и изучение литературы, производственной, законодательной и нормативной	30	Рабочие материалы курсовой работы

документации по теме курсовой работы Разработка и согласование структуры курсовой работы Подготовка титульного листа, введения курсовой работы		
Подготовка общей части курсовой работы	60	Рабочие материалы курсовой работы
Подготовка специальной части курсовой работы и заключения Окончательное оформление пояснительной записки и сдача курсовой работы руководителю	100	Оформленная курсовая работа

Критерии оценки курсовой работы

Критерии оценки выполнения курсовой работы	Оценка
Задание выполнено полностью: цель достигнута; основные понятия выделены; имеются в наличии схемы, графическое выделение особо значимой информации; все выводы и рекомендации обоснованы, работа тщательно вычитана, отсутствуют грамматические и стилистические ошибки, работа выполнена в полном объёме; процент выполнения задания соответствует плановому.	отлично
Задание выполнено: цель выполнения достигнута; наличие правильных эталонных ответов; однако работа выполнена не в полном объёме, имеются единичные опечатки, орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические ошибки; график выполнения задания нарушен на 10 – 20 %.	хорошо
Задание выполнено частично: цель выполнения достигнута не полностью; многочисленные ошибки снижают качество выполненной работы; работа представлена с отклонением от запланированного срока на 50 %.	удовлетворительно
Задание не выполнено, цель работы не достигнута.	неудовлетворительно

12.2.3 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО СибГИУ в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется по 10 вопросов по темам 2-5 из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных

вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
4,31	5	отлично
3,66	не менее 4,3	хорошо
3	не менее 3,65	удовлетворительно
2,99	–	неудовлетворительно

12.2.4 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 3,75 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: курсовая работа; экзамен.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к защите курсовой работы; экзамен на основе результатов текущего контроля.

13.2 Оценивание обучающегося на защите курсовой работы

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все требования к выполнению и защите курсовой работы: соблюдены требования к внешнему оформлению, последовательно изложен материал; при защите обучающийся демонстрирует умения применять теоретические знания основной и дополнительной литературы, может показать и объяснить применение технологических решений, использованных в курсовой работе; даны правильные ответы на вопросы, заданные в процессе защиты курсовой работы.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если основные требования к выполнению и защите курсовой работы выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в решениях, имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите курсовой работы даны неполные ответы.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если имеются существенные отступления от требований к выполнению и защите курсовой работы. В частности: задача решена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании и оформлении; при ответе на дополнительные вопросы на защите курсовой работы обучающийся показывает знания только основного материала, испытывает затруднения при объяснении выбранных решений.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задача решена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании и при оформлении или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты курсовой работы обучающийся обнаруживает

Оценка	Требования к знаниям
	существенное непонимание проблемы.

Если допущены существенные недостатки в оформлении курсовой работы, опущен или не написан какой-либо раздел, имеются отступления от задания на курсовую работу, то такая курсовая работа возвращается обучающемуся на доработку.

13.3 Оценивание обучающегося на экзамене

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполняются все условия: – средний балл по результатам тестирования находится в диапазоне 4,31 – 5 баллов; – средний балл по результатам оценивания в процессе наблюдения за работой на практическом занятии находится в диапазоне 4,31 – 5 баллов; – балл по результатам оценивания курсовой работы составляет 5 баллов.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если выполняются все четыре условия: – средний балл по результатам тестирования находится в диапазоне 3,66 – 4,3 балла; – средний балл по результатам оценивания в процессе наблюдения за работой на практическом занятии находится в диапазоне 3,66 – 4,3 балла; – балл по результатам оценивания курсовой работы составляет 4 балла.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполняются все четыре условия: – средний балл по результатам тестирования находится в диапазоне 3 – 3,65 балла; – средний балл по результатам оценивания в процессе наблюдения за работой на практическом занятии находится в диапазоне 3 – 3,65 балла; – балл по результатам оценивания курсовой работы составляет 3 балла.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который имеет хотя бы одну неудовлетворительную оценку по результатам тестирования, оценивания в процессе наблюдения за работой на практическом занятии или оценивания курсовой работы.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/590785 (дата обращения: 12.05.2026);

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). – URL: https://urait.ru/bcode/519897 (дата обращения: 12.05.2026);

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). – URL: https://urait.ru/bcode/516257 (дата обращения: 12.05.2026);

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). – URL: https://urait.ru/bcode/511033 (дата обращения: 12.05.2026);

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. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html (дата обращения: 12.05.2026);

6 Архипова, Н. И. Основы управления персоналом. Краткий курс для бакалавров : учебное пособие / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. - Москва : Проспект, 2016. - 232 с. – URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192601.html (дата обращения: 12.05.2026);

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. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html (дата обращения: 12.05.2026);

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. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987046234.html (дата обращения: 12.05.2026);

9 Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников : Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. - 5-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 279 с. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961445824.html (дата обращения: 12.05.2026).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

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

2 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;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

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

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

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис.

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.

15 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 проектором и экраном или учеб-ной доской;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютер-ной 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 Думова Любовь Валерьевна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

Директор по персоналу ООО «Новая Горная Управляющая Компания»  Т.О. Горлатова

Приложение

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

Выберите один правильный ответ.

1 Что понимают под управлением персоналом?

а) руководство персоналом с целью достижения общей цели;

б) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;

в) процесс управления трудовым коллективом предприятия;

г) последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

2 Выберите функции менеджера по персоналу (возможно несколько вариантов ответа):

а) обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей;

б) обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества;

в) координирующая функция;

г) ценообразовательная функция.

3 Что НЕ предусматривает координирующая функция менеджера по персоналу?

а) размещение персонала;

б) мотивация персонала;

в) доведение до работников поставленных целей;

г) увольнение персонала.

4 Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

5 Функциональный подход к управлению персоналом – это:

а) совокупность основных функций и направлений кадровой работы;

б) совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом;

в) доведение до работников функций, предусмотренных должностными инструкциями;

г) самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия.

6 Организационный подход к управлению персоналом – это:

а) совокупность основных функций и направлений кадровой работы;

б) совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом;

в) организация работы персонала предприятия;

г) самостоятельный направление в системе менеджмента предприятия.

7 Что понимают под функциями управления персоналом?

а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

8 На что направлено изучение кадровой политики предприятий-конкурентов?

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на перепрофилирование деятельности предприятия;

г) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

9 Что такое человеческий капитал?

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность;

б) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат;

в) нематериальные активы предприятия;

г) материальные активы предприятия.

10 Продукт (результат) менеджмента персонала имеет следующие измерения:

а) экономическое и социальное;

б) плановый и фактический;

в) психологический и энергетический;

г) централизованный и децентрализованный.

11 Свойство человека беспристрастно оценивать других людей, события, явления, характеризующиеся противоречивыми чертами;

способность с уважением относиться к мнению и убеждениям других людей, — это:

а) либеральность;

б) толерантность;

в) тактичность;

г) объективность.

12 Уровень профессиональной готовности работника к определенному виду работы — это:

а) квалификация;

б) компетентность работника;

в) профессиональная пригодность;

г) структура персонала.

13 Способность привлекать к себе людей благодаря формированию у них в процессе общения положительных эмоций — это:

а) эмпатия;

б) авторитет;

в) толерантность;

г) аттракция.

14 Психологический механизм регуляции социально-психологического климата, который способствует превращению группы в сплоченный, саморегулируемый социальный организм, в котором усилия всего персонала направлены на достижение целей организации, – это:

а) коммуникация;

б) адаптация;

в) идентификация;

г) интеграция.

15 Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации — это:

а) мотивация;

б) побуждение;

в) поощрение;

г) стимулирование.

16 Соответствующая подготовка, знания, опыт и навыки работника для выполнения конкретных работ — это:

а) профессиональная пригодность;

б) квалификация;

в) компетентность работника;

г) структура персонала.

17 На какое свойство работника Вы рассчитываете в первую очередь, если назначаете его на должность без учета личностных особенностей:

а) автономность;

б) адаптивность;

в) ответственность;

г) порядочность.

18 Квалификационная характеристика руководителя, специалиста, служащего НЕ может быть использована:

а) для подбора и расстановки персонала;

б) для разработки приемочных испытаний;

в) для составления должностных инструкций;

г) разработки социального пакета.

19 Вам необходимо получить надежные данные о личностных качествах претендента. Какой метод самый надежный (валидный)?

а) применение широкого экспертного опроса-интервью;

б) биографический метод;

в) предварительный анализ содержания труда и разработка грамотно составленного портрета идеального работника, затем разработка и реализация программы приемочных испытаний и задания на испытательный срок;

г) ассесмент-центр.

20 Для каких групп работников в первую очередь должна применяться аттестация по методу «360 градусов»?

а) высшего руководства;

б) работников функциональных отделов;

в) функциональных руководителей;

г) торговых представителей, работников сервиса

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

1 Устный опрос

Раздел 1. Эволюция развития компетентностного подхода.

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Каковы предпосылки возникновения компетенций?

2 В чем сущность метода оценки «переменных компетенций»?

3 Какие особенности свойственны интегрированной модели менеджерских компетенций?

4 Какие компоненты включает в себя структура компетенций Л. Спенсера.

5 В чем особенности западно-европейской модели компетенций?

Раздел 2. Сущность компетентностного подхода.

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Объясните разницу в понятиях «компетентность» и «компетенция».

2 Какие виды компетенций вам известны?

3 Объясните термин «компетенция» с точки зрения различных подходов.

Раздел 3. Основные понятия. Виды и структура компетенций.

Перечень вопросов для устного опроса:_

1 Дайте пояснение основных понятий компетенции:

– профиль должности;

– ключевые компетенции;

– ЗУН;

– ПВК;

– модель компетенций;

– индикаторы поведения;

– кластеры компетенций.

2 Какие вам известны виды компетенций.

3 Из каких элементов состоит структура компетенций? Укажите их содержание и смысл.

Раздел 4. Формирование модели компетенций.

Перечень вопросов для устного опроса:

1 В какой области управления персоналом применяется модель компетенций в первую очередь. Почему?

2 Каким критериям должно отвечать качественное содержание модели компетенций?

3 В чем заключается необходимость разработки профиля компетенций?

4 Назовите основные принципы разработки модели компетенций.

5 Дайте краткую характеристику этапов формирования компетенций.

Раздел 5. Использование модели компетенций в управлении персоналом.

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Какие возможности дает модель компетенций в рекрутменте?

2 Какие выгоды для компании дает использование метода компетенций при отборе кандидатов?

3 Какие параметры эффективности деятельности персонала можно измерить при помощи модели компетенций?

4 Какие выгоды для компании дает использование метода компетенций при стимулировании персонала?

3 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

2 Перечень вопросов для тестирования

Раздел 1. Эволюция развития компетентностного подхода.

1 Компетентностный подход впервые стал применяться в бизнес - школах:

а) американских;

б) азиатских;

в) российских.

2 В чем заключается основная идея изменения подхода к оценке претендентов при приеме на работу Д. МакКлеланда:

а) учет академических оценок и использование теста на интеллект IQ;

б) использование критериальных выборок и определение внутреннего состояния человека и его конкретных действий;

в) использование интегрированного подхода на основе вышеприведенных.

3 Кто является автором интегрированной модели менеджерских компетенций:

а) Д. МакКлеланд;

б) Р. Бояцис;

в) Л. Спенсер.

4 Кто является автором данной трактовки компетенции: «любая индивидуальная особенность, которая может быть измерена или подсчитана, надежна и способна дифференцировать «средних» и «превосходных» исполнителей, «эффективных» и «неэффективных»:

а) Д. МакКлеланд;

б) Р. Бояцис;

в) Л. Спенсер.

5 Развитие и популярность компетентностного подхода в современном менеджменте обусловлены:

а) изменением производственной сферы;

б) глобализацией экономики;

в) изменением межгосударственных отношений.

6 В основу концепции компетенций, разработанной в Великобритании, положены:

а) знания и навыки;

б) знания, навыки и поведенческие компетенции;

в) профессионализм и квалификационные характеристики работника.

7 В основу концепции компетенций, разработанной в Германии, положены:

а) знания и навыки;

б) знания, навыки и поведенческие компетенции;

в) профессионализм и квалификационные характеристики работника.

8 Первая модель компетенций для дипломатов информационного отдела Дипломатической службы включала:

а) понимание культурных различий в межличностном общении;

б) положительные ожидания при общении с людьми;

в) способность быстро ориентироваться в новой политической среде.

9 Укажите, какие выгоды получает руководитель подразделения от внедрения корпоративной модели компетенций:

а) улучшение взаимодействия внутри подразделения, формирование командности;

б) распространение наиболее эффективных способов поведения сотрудников;

в) оценка и поощрение наиболее эффективного поведения.

10 Укажите компетенции, которые относятся к общим компетенциям в европейской модели компетенций:

а) организационно-управленческие;

б) социально-личностные;
в) общенаучные.

Раздел 2. Сущность компетентностного подхода

1 Укажите проблемы рядовых сотрудников, которые решаются созданием системы управления профессиональными компетенциями:

а) качество услуг, продуктов, производимых подразделением, нестабильно и неудовлетворительно;

б) результаты однотипной деятельности сотрудников сильно различаются;

в) в компании отсутствует возможность повышать свою квалификацию и переходить к решению более сложных профессиональных задач.

2 Какая роль в компании преследует цель по организации эффективной работы сотрудников?

а) рядовые сотрудники;

б) руководители подразделений;

в) собственники, акционеры предприятия.

3 Как называется базовое качество индивида, которое определяющим образом влияет на эффективное выполнение им рабочих заданий в определенных ситуациях?

а) квалификации;

б) профессиональные компетенции;

в) общие компетенции.

4 Как называются уникальные корпоративные технологии управления, производства и т.д.?

а) профессиональные компетенции;

б) квалификации;

в) общие компетенции.

5 Укажите проблемы собственников, акционеров предприятия, которые решаются созданием системы управления профессиональными компетенциями:

а) результаты однотипной деятельности сотрудников сильно различаются;

б) приходится выполнять большое количество непрофильной работы;

в) создание (тиражирование) нового бизнеса не дает тех же результатов, что аналогичный.

6 Как называется способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении задач профессионального рода деятельности?

а) профессиональные компетенции;

б) общие компетенции;

в) квалификации.

7 Укажите проблемы руководителей подразделений, которые решаются созданием системы управления профессиональными компетенциями:

а) сотрудники подразделения все время совершают одни и те же ошибки, чем наносят заметный ущерб деятельности подразделения и компании в целом;

б) в компании отсутствует возможность повышать свою квалификацию и переходить к решению более сложных профессиональных задач;

в) приходится выполнять большое количество непрофильной работы.

8 Развитие каких характеристик позволяет решить проблему необходимости повышать уровень соответствия поведения сотрудников декларируемым ценностям компании?

а) квалификации;

б) профессиональные компетенции;

в) общие компетенции.

9 Какая роль в компании преследует цель: «Выполнять поставленные задачи в указанные сроки, используя выделенные для этого ресурсы, заботиться о достижении своих личных целей с выгодой для компании»?

а) собственники, акционеры предприятия;

б) руководители подразделений;

в) рядовые сотрудники.

10 Как называется элемент компетенции, описанный в терминах наблюдаемого поведения работника?

а) компетенция;

б) кластер компетенций;

в) поведенческий индикатор.

Раздел 3. Основные понятия. Виды и структура компетенций.

1 Укажите, какая характеристика описывается следующим образом: «Оценивает влияние действий своих подчиненных на клиентов

Компании и корректирует работу с учетом интересов клиентов»:

а) компетенция;

б) поведенческий индикатор;

в) знания и навыки.

2 Укажите компетенции, которые относятся к общенаучным компетенциям:

а) умение работать в коллективе;

б) общая культура;

в) базовые компьютерные навыки.

3 Укажите, какая характеристика описывается следующим образом: «Умеет выявлять критерии удовлетворенности клиента услугами компании»:

а) компетенция;

б) знания и навыки;

в) поведенческий индикатор.

4 Укажите компетенции, которые относятся к общим компетенциям в европейской модели компетенций:

а) организационно-управленческие;

б) социально-личностные;

в) общенаучные

5 Как называется совокупность знаний, навыков, деловых и

личностных качеств, позволяющих работнику успешно действовать при

реализации поставленных задач?

а) корпоративная модель компетенций;

б) поведенческий индикатор;

в) компетенция;

6 Укажите, какая характеристика описывается следующим

образом: «Ориентация на интересы клиентов при организации работ»:

а) компетенция;

б) кластер компетенции;

в) поведенческий индикатор.

7 Как называется элемент компетенции, описанный в терминах наблюдаемого поведения работника?

а) кластер компетенций;

б) корпоративная модель компетенций;

в) поведенческий индикатор.

8 Укажите параметры, которые относятся к компетенции в европейской модели компетенций:

а) способность выполнять особые трудовые функции;

б) знание требований, предъявляемых к кандидатам при устройстве на работу;

в) способность оплачивать собственную учебу.

9 Как называется набор компетенций, необходимый сотрудникам

компании на различных уровнях должностей и в различных функциях для успешного выполнения своей деятельности ради достижения компанией своих стратегических целей?

а) кластер компетенций;

б) корпоративная модель компетенций;

в) поведенческий индикатор.

10. Укажите, _____какая характеристика описывается следующим образом: «Бережно и рационально использует вверенные ресурсы Компании»:

а) поведенческий индикатор;
б) кластер компетенции;
в) компетенция.

Раздел 4. Формирование модели компетенций.

1 Укажите правильный порядок разработки корпоративной модели компетенций:

а) оформление заказа от руководства компании; постановка цели; планирование проекта; создание команды для сбора и анализа информации; выбор техники анализа; сбор информации; анализ информации; проектирование модели компетенций; проверка валидности проекта компетенций; проверка и завершение модели компетенций; запуск модели в работу;

б) оформление заказа от руководства компании; постановка цели; планирование проекта; создание команды для сбора и анализа информации; сбор информации; выбор техники анализа; анализ информации; проектирование модели компетенций; проверка валидности проекта компетенций; проверка и завершение модели компетенций; запуск модели в работу;

в) оформление заказа от руководства компании; постановка цели; планирование проекта; создание команды для сбора и анализа информации; анализ информации; выбор техники анализа; сбор информации; проектирование модели компетенций; проверка валидности проекта компетенций; проверка и завершение модели компетенций; запуск модели в работу.

2 Укажите, какие требования предъявляются к команде проекта по разработке корпоративной модели компетенций: а) следует по возможности привлечь к работе наиболее авторитетных сотрудников подразделений;

б) количество участников команды аналитиков данных должна быть от 4 до 8 человек;

в) команду проекта должны составлять только сотрудники службы управления человеческими ресурсами, чтобы не отвлекать от работы оперативных сотрудников;

3 Как называется структурированный сбор информации по определенным критериям о важных компонентах работы компании, подразделения?

а) описание компетенций;
б) профилирование компетенций;
в) анализ работ.

4 Как называется метод анализа работ, который позволяет собрать данные о событиях, результаты которых оказались важными и значимыми для достижения целей работы?

а) анализ документов;

б) метод критических инцидентов;

в) метод анализа задач.

5 Как называется метод анализа работ, который предполагает участие исследователя в ходе совещаний, наблюдение и участия в работе рабочих групп?

а) прогностическое интервью;

б) метод включенного наблюдения;

в) метод критических инцидентов.

6 Как называется метод анализа работ, который предполагает прямой подход к описанию рабочих мест в терминах требований к персоналу?

а) метод анализа деятельности, ориентированный на свойства личности;

б) метод включенного наблюдения;

в) прогностическое интервью.

7 Как называется метод анализа работ, в ходе которого содержательно анализируются организационно-распорядительные внутренние и отраслевые документы?

а) метод анализа задач;

б) анализ документов;

в) метод включенного наблюдения.

8 Укажите действия, которые необходимо осуществить для наиболее эффективной разработки корпоративной модели компетенций:

а) предоставление сотрудникам полной информации о том, что и почему происходит в компании;

б) привлечение к разработке модели людей, которые будут использовать эту модель;

в) разрабатывать модель узкой группой специалистов службы управления человеческими ресурсами.

9 Как называется метод анализа работ, который ориентирован на сбор информации о целях и задачах, решаемых в компании/подразделении?

а) метод анализа задач;

б) метод критических инцидентов;

в) метод включенного наблюдения.

10 Укажите требования к модели корпоративных компетенций, которые проверяются при оценке ее валидности:

а) необходимость компетенций для эффективного исполнения работы;

б) системность модели;

в) понимание всеми работниками языка, используемого в модели компетенций.

Раздел 5. Использование модели компетенций в управлении персоналом

1 Укажите, какие выгоды получает руководитель подразделения от внедрения корпоративной модели компетенций:

а) создание единых понятных и прозрачных требований к поведению, сокращение личного ущерба от осуществления неэффективных действий;

б) определение и стандартизацию наиболее полезного для компании поведения сотрудников, исключение поведения, которое ведет к ошибкам и ущербу;

в) оценка и поощрение наиболее эффективного поведения;

2 Укажите действия менеджера по персоналу, которые ему

рекомендуется осуществлять на этапе завершения беседы в интервью по компетенциям:

а) вопросы относительно поведения интервьюируемого в различных ситуациях с целью выявления поведенческих индикаторов, указывающих на уровень развития той или иной компетенции;

б) представление интервьюера;

в) предложение добавить то, что кажется важным интервьюируемому.

3 К какой технике, используемой в интервью по компетенциям, относится получение информации о реальном поведении человека в типичных рабочих ситуациях?

а) анализ кейсов;

б) сбор и анализ поведенческих примеров;

в) проективные вопросы.

4 Как называется такой вид развития компетенций сотрудника, при котором направления его развития определяются требованиями «заказчика» — руководителя или группы руководителей, которые оценивают ситуацию в компании и на основе этой оценки решают, в каком направлении целесообразно развивать группы работников?

а) корпоративное обучение;

б) обучение на рабочем месте;

в) целевое развитие групп работников.

5 Как называется документ, в котором указываются перечень оптимальных профилей компетенций к должностям различных уровней?

а) таблица профилирования компетенций;

б) бланк профилирования и оценки компетенций;

в) мотивационная схема.

6 Укажите действия менеджера по персоналу, которые ему рекомендуется осуществлять на этапе введения и установления контакта в интервью по компетенциям:

а) представление интервьюера;

б) обозначение цели и процедуры интервью;

в) предложение интервьюируемому задать вопросы, которые у него есть к интервьюеру.

7 Как называется такой вид развития компетенций сотрудника, при котором направление его развития задается индивидуальными особенностями работника, результатами его оценки по компетенциям?

а) индивидуальное развитие отдельного работника;

б) корпоративное обучение;

в) обучение на рабочем месте.

8 Как называется документ, в котором указываются приоритет и уровень развития корпоративных компетенций сотрудника, занимающего определенную должность?

а) модель корпоративных компетенций;

б) мотивационная схема;

в) бланк профилирования и оценки компетенций.

9 Укажите, какие выгоды получает рядовой сотрудник от внедрения корпоративной модели компетенций:

а) практическая реализация ценностей и миссии компании;

б) исправление поведения, приводящего к низким результатам, посредством определения необходимости обучения сотрудников;

в) вознаграждения за демонстрацию наиболее эффективного поведения.

10 К какой технике, используемой в интервью по компетенциям, относятся вопросы, которые предлагают интервьюируемому оценить не себя, а людей вообще?

а) проективные вопросы;

б) анализ кейсов;

в) сбор и анализ поведенческих примеров

3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примеры заданий для практических занятий.

Раздел 2. Подходы и виды компетенций

Задание 1. Опишите предложенные корпоративные (или ключевые), управленческие (или менеджерские), профессиональные (или технические) компетенции при помощи раскрытия действий, в которых они проявляются.

Примерный список компетенций: стремление к личностному росту; адекватная самооценка и уверенность в себе; гибкость и стремление меняться; самоменеджмент; знание и реализация бизнес-этикета; антистрессовая саморегуляция; деловой имидж.

Задание 2. Составьте кейсовые вопросы на основе описания типичных примеров из профессиональной деятельности (для различных сфер деятельности), которую в случае приема на работу будет выполнять кандидат в компании.

Пример. Представьте, что вам надо открывать филиал компании в другом городе. С чего Вы бы начали? Вы считаете, что для достижения цели А нужно действовать по плану С. Ваш руководитель считает, что более эффективен план В. Каковы Ваши действия? и т.д.

Задание 3. Укажите необходимые, на Ваш взгляд, когнитивные, функциональные, социальные и метакомпетенции для руководителя маркетинговой службы.

Раздел 3. Структура и уровни компетенций

Задание 4. Распишите структуру компетенции «системное мышление» для продавца и руководителя отдела сбыта. Чем будут отличаться эти структуры?

Задание 5. Распишите структуру компетенции «системное мышление» для руководителя отдела сбыта и генерального директора организации. Чем будут отличаться эти структуры?

Задание 6. Проведите шкалирование любой когнитивной компетенции (на Ваш выбор), применяя различные типы шкал: качественную, уровневую, количественную.

Задание 7. Проведите шкалирование любой функциональной компетенции (на Ваш выбор), применяя различные типы шкал: качественную, уровневую, количественную.

Раздел 4. Разработка модели компетенций организации

Задание 8. Проведите сравнительную характеристику модели компетенций предприятия по категориям персонала: рабочие, специалисты, служащие, топ-менеджмент.

Задание 9. Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, разработайте модель компетенций.

Раздел 5. Практические аспекты использования модели компетенций в управлении персоналом

Задание 10. Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему отбора и оценки персонала на основе модели компетенций.

Задание 11. Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических

работ, предложите систему планирования карьеры персонала на основе модели компетенций.

Задание 12. Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему мотивации персонала на основе модели компетенций.

Задание 13. Создайте инструмент материального поощрения, стимулирующий развитие у персонала нужных для компании компетенций, который был бы максимально справедливым, очевидным и при этом не требовал больших затрат на внедрение и поддержку в актуальном состоянии.

Для выполнения задания необходимо воспользоваться принципом компетенций. В основу этого принципа положен механизм формирования оклада сотрудника из набора компетенций, каждая из которых имеет свою стоимость. Для определения списка компетенций специалиста конкретного подразделения можно использовать метод сравнения с эталоном.

4 Выполнение курсовой работы

В рамках учебной дисциплины предусмотрена самостоятельная работа обучающихся, результатом выполнения которой является оформленная в соответствии с требованиями пояснительная записка курсовой работы по заданной теме.

Примерный перечень тем курсовых работ представлен в рабочей программе дисциплины. Задание и методические указания к выполнению курсовой работы размещены в СУО СибГИУ.

Перед выдачей темы курсовой работы обучающийся знакомится с графиком его выполнения и критериями оценки. Выполненная пояснительная записка курсовой работы загружается обучающимся в СУО СибГИУ.

5 Вопросы к защите курсовой работы

1 Какова роль компетентностного подхода в повышении эффективности управления персоналом?

2 В чем заключается сущность компетентностного подхода в образовании?

3 Как осуществляется нормативно-правовое регулирование аудиторской деятельности в РФ?

4 Применим ли компетентностный подход в управлении персоналом государственных служб? Поясните свой ответ.

5 Охарактеризуйте европейский опыт применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

6 Охарактеризуйте российский опыт применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

7 Как аудит способствует совершенствованию системы управления персоналом организации?

8 Что лежит в основе построения модели компетенций?

9 На каких уровнях управления применим компетентностный подход в управлении персоналом?

10 Какие мероприятия необходимо проводить в организации в рамках развития компетентностного подхода?

11 Каким образом разрабатывается система стимулирования труда персонала на основе модели компетенций?

12 Каким образом модель компетенций используется при подборе персонала?

13 Каким образом модель компетенций используется в оценке персонала?

14 В чем проявляется эффективность использования компетентностного подхода в управлении персоналом?

15 Поясните роль компетентностного подхода в управлении карьерой и создании кадрового резерва.

6 Оценивание обучающегося на экзамене

Промежуточная аттестация производится на основе текущего контроля успеваемости при условии выполнения всех заданий в семестре, предусмотренных фондом оценочных средств по дисциплине.