

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.В.ОД.15 КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

*наименование дисциплин (модуля)/практики*

**Автор:** старший преподаватель кафедры Корпоративного управления

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и операционное управление персоналом организации»

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** очная

#### **Цель освоения дисциплины:**

Дисциплина Б1.ОД.15 «Компетентностный подход в управлении персоналом» обеспечивает первый этап формирования компетенций: способность применять знания по разработке методической документации на практике (ПК-3); второй этап формирования компетенции способность управлять профессиональной карьерой и продвижением персонала на практике (ПК-6); первый этап формирования компетенции: способность применять сведения результатов проведенных деловой оценки и аттестации персонала (ПК-20).

#### **План курса**

##### **Тема 1. Компетентностный подход, его сущность.**

Эволюция развития компетентностного подхода. Понятия «компетентность», «компетенция», эвристический подход. Классификация компетенций. Ключевые компетенции. Профессиональная компетентность.

##### **Тема 2. Теоретические подходы к разработке компетентностей специалистов. Зарубежный опыт разработки компетенций специалистов.**

Социогуманитарный подход. Личностный подход. Деятельностный подход. Единые квалификационные рамки в Европе для построения моделей компетенций. Научные подходы к изучению профессиональных компетенций.

##### **Тема 3. Модели компетенций. Кластерный анализ.**

Описание модели компетенций. Простая модель. Модель компетенций по уровням. Кластер компетенций. Общая модель компетенций.

##### **Тема 4. Методические основы моделирования компетенций. Формирование модели компетенций.**

Создание квалификационных требований на базе компетентностных моделей. Методы диагностики профессиональных компетенций. Планирование проекта. Реализация проекта. Проверка валидности проекта компетенций. Проверка и завершение модели компетенций. Запуск модели в работу.

##### **Тема 5. Использование моделей компетенций при отборе и оценке персонала.**

Коммуникация. Управление. Личностно-деловые характеристики. Применение модели в сфере управления персоналом. Практика использования компетенций в процессе отбора персонала. Интервью по компетенциям с использованием Гайда.

##### **Тема 6. Использование моделей компетенций при обучении персонала. Использование моделей компетенций при разработке систем стимулирования персонала.**

Тренинговая программа. Разработка тренинговой программы. Использование модели компетенций в системе обучения персонала. Система стимулирования. Анализ компетенций. Система оплаты труда, основанная на компетенции.

#### **Тема 7. Методика оценки профессиональной компетентности.**

Методика оценки базовой компетентности. Методика оценки специальной компетентности. Методика оценки профессиональной компетентности.

#### **Тема 8. Комплексная оценка компетенций персонала.**

Организация исследования и оценка демографического состава участников. Оценка профессионально-делового настроя. Оценка коммуникативно-рефлексивных характеристик.

#### **Тема 9. Классификация вариативных образовательных модулей на основе экспертных оценок работодателей. Технологические карты. Развитие профессиональной компетентности.**

Сравнительная классификация групп вариативных модулей на основании экспертных оценок работодателей. Технологические карты образовательных модулей, ориентированные на организационно-управленческую деятельность. Моделирование процесса развития профессиональной компетентности. Оценка эффективности учебных занятий по развитию профессиональной компетентности.

#### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации**

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: тестирование
- при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, ситуационные задачи, тестирование, контрольные работы.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

#### **Основная литература.**

1. Макарова И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: [учеб. пособ.]. - М.: Дело, 2012. - 122 с.
2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебник. - М.: Дело, 2013. - 421 с.
3. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 693 с.
4. Яхонтова Е. С. Стратегическое управление персоналом: учебник. - М.: Дело, 2013. - 380 с.