

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 05 » февраля 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: _____ Компетентностный подход в управлении персоналом
(наименование)

Форма обучения: _____ очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: _____ бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: _____ 180 (5)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: _____ 38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления)

Направленность: _____ Управление персоналом (общий профиль, СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков применения компетентностного подхода для решения задач управления персоналом.

Задачи:

- изучение теории и практики реализации компетентностного подхода в современных организациях;
- формирование умения моделировать компетенции для различных категорий персонала;
- формирование навыков применения моделей компетенций в практике управления персоналом.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Научные основы компетентностного подхода;
- Сферы применения компетенций в управлении персоналом;
- Методы и инструменты моделирования компетенций.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-1ПК-1.2	Знает научные основы, принципы, условия применения и лучшие практики компаний при решении задач управления персоналом на основе компетентностного подхода	Знает научные основы и лучшую практику в области организации и оплаты труда; основы нормирования труда; системы оплаты труда и стимулирования персонала; принципы формирования компенсационной политики компании	Экзамен
ПК-1.2	ИД-2ПК-1.2	Умеет выявлять и обосновывать потребность организации в использовании компетентностного подхода; выбирать инструментарий и разрабатывать карты и профили компетенций для целевых групп сотрудников	Умеет анализировать состояние, оценивать эффективность предлагать решения по совершенствованию организации труда и систем оплаты труда; выявлять резервы повышения производительности труда и разрабатывать планы и программы мероприятий по ее повышению	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-3ПК-1.2	Владеет методами и инструментами моделирования компетенций и навыками применения моделей компетенций для решения задач подбора персонала, управления индивидуальной и групповой эффективностью, обучения, развития и управлении преемственностью	Владеет навыками планирования, анализа и контроля показателей по труду; методами анализа, проектирования и оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени; методами нормирования труда; навыками оценки затрат на оплату труда и вознаграждение персонала	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		3	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	14	14	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	90	90	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен	36	36	
Дифференцированный зачет			
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	180	180	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
3-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Научные основы компетентностного подхода в управлении персоналом	6	0	12	30
Тема 1. Сущность компетентностного подхода. Понятия компетенции и компетентности. Эволюция развития и современные тенденции в применении компетентностного подхода в практике управления персоналом. Образовательные и профессиональные стандарты РФ. Тема 2. Инструментарий компетентностного подхода. Корпоративные, управленческие и профессиональные компетенции. Профили компетенций. Методы определения и описания компетенций и их профилирования. Тема 3. Моделирование компетенций. Понятия, общие требования и основные элементы модели компетенций. Этапы и методы разработки модели компетенций.				
Практика применения компетентностного подхода в управлении персоналом	8	0	24	60
Тема 4. Использование модели компетенций при подборе персонала. Особенности, ограничения и практика использования моделей компетенций в подборе и оценке кандидатов. Методы оценки на основе компетенций: метод кейсов, интервью по компетенциям, кейс-тесты и др. Тема 5. Использование модели компетенций в управлении индивидуальной эффективностью сотрудников. Описание моделей поведения и функционала сотрудников в виде карты компетенций. Измерение индивидуальной эффективности по компетенциям: индикаторы, критерии, шкалы. Тема 6. Использование модели компетенций в обучении и развитии персонала. Выявление потребности в обучении и развитии персонала, формирование программы обучения на основе моделей компетенций. Практика планирования карьеры и управления преемственностью с применением моделей компетенций: отбор и подготовка управленческого резерва.				
ИТОГО по 3-му семестру	14	0	36	90
ИТОГО по дисциплине	14	0	36	90

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
--------	--

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Анализ возможностей и ограничений применения компетентного подхода в управлении персоналом (на примере российских компаний-лидеров)
2	Корпоративная модель компетенций (сравнительный анализ)
3	Библиотека компетенций: модель LOMINGER, библиотека SBS и др. (работа с ресурсами Интернет)
4	Разработка модели компетенций: сбор и анализ информации; проектирование; создание стандарта компетенций
5	Разработка профиля должности и критериев отбора кандидатов на основе модели компетенций
6	Подготовка кейс-интервью для оценки кандидатов по компетенциям
7	Разработка программы интеграционного обучения новых сотрудников на основе корпоративной модели компетенций
8	Оценка индивидуальной эффективности сотрудника в форме обратной связи на основе компетенций
9	Разработка индивидуального плана развития сотрудника на основе профиля компетенций
10	Модель компетенций участников управленческого резерва
11	Построение карьерной карты на основе корпоративной модели компетенций
12	Проектирование системы регламентов по реализации компетентного подхода в организации

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам применения компетентного подхода в современных компаниях, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики российских компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают инструментальный анализ, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>), позволяющие студентам рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам, консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю - оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и изучению лучшей практики передовых компаний.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Митрофанова Е. А. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. - Москва: Проспект, 2015.	8
2	Уиддет С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. / С. Уиддет, С. Холлифорд. - Москва: НИРРО, 2003.	2
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010.	3
2	Дворянских Н.В. Анализ и моделирование компетенций : учебно-методическое пособие / Н.В. Дворянских. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2007.	5
3	Иванова С. Оценка компетенций методом интервью : универсальное руководство / С. Иванова. - Москва: Альпина Паблишерз, 2011.	2
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Кадровые решения: журнал	https://www.profiz.ru/kr/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кейсы для оценки персонала по компетенциям. Тематическое приложение к журналу «Директор по персоналу»	https://tiei.ru/wp-content/uploads/Keysyidlya-otsenki-personala-pokompetentsiyam.pdf	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Киселева М. Н. Оценка персонала	https://ppt.ru/fls/9226/978549601713-otsenka-personala.pdf	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Компетенции: онлайн журнал	https://hr-media.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Шатров Ю. Полное руководство по кейс-тестам в оценке персонала.	https://pif.ecopsy.ru/sjt_manual	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Субочев Н. С., Архипова Т. Г. С 89 Компетентностный подход в управлении персоналом: учебное пособие / Н. С. Субочев, Т. Г. Архипова; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления	https://vlgr.ranepa.ru/files/izd/elizd/Компетентностный%20подход%20в%20управлении%20персоналом.pdf	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для вузов / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2014.	https://vlgr.ranepa.ru/files/izd/elizd/Компетентностный%20подход%20в%20управлении%20персоналом.pdf	локальная сеть; авторизованный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Реестр профессиональных стандартов	https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Компетентностный подход в управлении персоналом»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление персоналом организации
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Пермь 2020 г.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (3-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и экзамена. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Экзамен
Усвоенные знания			
Знает научные основы, принципы, условия применения и лучшие практики компаний при решении задач управления персоналом на основе компетентностного подхода	ТО		ТВ
Освоенные умения			
Умеет выявлять и обосновывать потребность организации в использовании компетентностного подхода; выбирать инструментарий и разрабатывать карты и профили компетенций для целевых групп сотрудников		ПЗ	ИЗ
Приобретенные владения			
Владеет методами и инструментами моделирования компетенций и навыками применения моделей компетенций для решения задач подбора персонала, управления индивидуальной и групповой эффективностью, обучения, развития и управления преемственностью		ПЗ	ИЗ

Условные обозначения: *ТО* – теоретический опрос; *ПЗ* – практические задания; *ТВ* – теоретический вопрос; *ИЗ* – индивидуальное задание.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде экзамена, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала в форме теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-х балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме выполнения практических заданий.

2.2.1. Практические задания

Практические задания выполняются студентами индивидуально по всем темам практических занятий дисциплины.

Список примерных практических заданий:

1. Сравнить функционал и возможности применения онлайн библиотек компетенций: модель LOMINGER, библиотека SBS и др. (работа с ресурсами Интернет).
2. Разработать критерии отбора кандидатов на основе корпоративной модели компетенций.

Тема 3. Проанализировать модель лидерских компетенций участников управленческого резерва.

Тема 4. Разработать кейс-интервью для оценки кандидатов по компетенциям.

Тема 5. Составить модель профессиональных компетенций специалиста по обучению персонала с использованием Реестра профессиональных стандартов РФ.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. практические задания) размещены на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>, авторизованный доступ) и доступны студентам кафедры после регистрации.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты практических заданий приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех практических заданий и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде экзамена по дисциплине устно по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний и индивидуальные задания для проверки приобретенных умений и владений. Оценка уровня приобретенных умений и владений может быть проведена по результатам текущего и рубежного контроля (выполнения практических заданий).

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и задания, контролирующие уровень сформированности всех заявленных компетенций. Форма билета представлена в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.1. Типовые вопросы и индивидуальные задания для экзамена по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Почему современные компании применяют компетентностный подход в управлении персоналом?
2. Какие возможности дает формализация компетенций в компании?
3. Перечислите принципы, которые необходимо соблюдать при реализации компетентностного подхода в организации.
4. Что отражает понятие «компетенция»?
5. Дайте определение понятиям «модель компетенций», «профиль компетенций».
6. Какие вы знаете подходы, используемые при разработке модели компетенций?
7. Как формулируются компетенции?
8. Как зависят параметры модели компетенций от задачи ее применения?
9. Какие факторы необходимо учитывать при формировании структуры модели компетенций?
10. В каких кадровых документах находит отражение информация, связанная с компетенциями сотрудников?

Типовые индивидуальные задания для контроля освоенных умений и приобретенных владений:

1. Сформируйте перечень компетенций для предложенной категории персонала на основе стандартов эффективного поведения.
2. Составьте план структурированного интервью по компетенциям для оценки кандидатов на предложенную должность.
3. Сформулируйте примеры положительных и негативных индикаторов поведения по критерию «клиентоориентированность» для оценки специалиста департамента по управлению персоналом на соответствие профессиональному стандарту.
4. Определите, для каких задач могут быть использованы предложенные модели компетенций (варианты 3-4 моделей).
5. Из перечня источников информации выберите необходимые для определения стандартов поведения для специалиста по развитию персонала.

Полный список теоретических вопросов и индивидуальных заданий размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.3.2. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время экзамена.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения на экзамене для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля на экзамене считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3.2. Оценка уровня сформированности компетенций

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде экзамена используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.