

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Компетентностный подход в управлении персоналом»
по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины:

В курсе «Компетентностный подход в управлении персоналом» рассматриваются предпосылки возникновения и основные этапы становления компетентностного подхода в управлении персоналом. Компетентностный подход дается с позиций перевода базовых ценностей, соответствующих стратегическим целям организации на «язык» каждодневного поведения сотрудников. Дается сравнительный анализ различных типов компетенций и методов их моделирования. Определяются различные подходы к процессу построения моделей компетенций и алгоритмы их формирования. Технология формирования модели компетенций и профиля требований к должности закрепляется в ходе проблемноориентированной практики. Дается представление о стратегии формирования национальной системы квалификаций в РФ, структуре и методике разработки профессионального стандарта.

В связи с этим целью изучения дисциплины является получение комплексных знаний по теории, методологии и практике применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачи освоения дисциплины:

1. Формирование представлений о причинах возникновения, теоретических моделях и направлениях развития компетентностного подхода в системе управления персоналом.
2. Изучение методологии построения и применения моделей компетенций.
3. Получение практических навыков разработки профилей компетенций и их использования в процессах оценки и развития персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б.1.В.ОД.6 «Компетентностный подход в управлении персоналом» читается на 3 курсе в 6-ом семестре, входит в вариативную часть дисциплин учебного плана.

Освоение курса «Компетентностный подход в управлении персоналом» базируется на знаниях и умениях, полученных студентами по всем дисциплинам, изучаемым ранее, прежде всего по курсам:

- «Психофизиология профессиональной деятельности» и «Психодиагностика» (ОК-7, ОПК-6, ПК-9, ПК-18, ПК-33),
- «Технологии командообразования» (ПК-5, ПК-28, ПК-30, ПК-31, ПК-34),
- «Управление персоналом организации» (ОК-6, ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-5),
- «Кадровая и социальная политика организации» (ОК-7, ОП-4, ПК-6, ПК-29, ПК-33).

Дисциплина «Компетентностный подход в управлении персоналом» является предшествующей дисциплинам: «Кадровое планирование и технологии рекрутмента», «Управление развитием персонала», «Оценка и аттестация персонала».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<p>ПК-17 - знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения подразделений</p>	<p>Знать: -исторические предпосылки возникновения компетентного подхода в управлении персоналом, основные термины и определения используемые в рамках компетентного подхода,- типологию компетенций, методы разработки и оценки компетенций, Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, разрабатывать профили компетенций для должностей, выбирать и описывать шкалы оценки и поведенческие индикаторы, использовать модели и профили компетенций в процедурах отбора и оценки персонала, Владеть: навыками применения профессиональных стандартов для разработки функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня, навыками работы в группе и формирования командных компетенций, методами реализации компетентного подхода при формировании корпоративных компетенций.</p>

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм и др.

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: компьютеризированные тесты, решение задач и выполнение заданий с помощью программ Power Point, Excel, Word, использование Интернет-ресурсов и др.

6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачет.