

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института заочного
образования
/ С.Е. Слесивцева

« 31 » марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор института

« 31 » марта 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Модели профессиональных компетенций персонала организации

направление подготовки (специальность):

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль, специализация):

38.03.03-01 Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составители: канд.соц.наук, доц.
ассистент

И.В. Савенкова
И.А. Ботнарюк

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.

Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональные компетенции	ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации	ПК-2.7. Осуществляет организацию и проведение оценки персонала на основе модели профессиональных компетенций персонала организации	<p><i>Демонстрирует знания</i> сущности компетентностного подхода, критериев, способов оценки персонала, специфики моделей профессиональных компетенций, технологии формирования профессиональных компетенций, методов оценки персонала с использованием модели профессиональных компетенций.</p> <p><i>Демонстрирует умение</i> разрабатывать стратегию оценки персонала, применять модели профессиональных компетенций персонала.</p> <p><i>Демонстрирует навыки</i> проведения оценки персонала на основе модели профессиональных компетенций персонала организации.</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
1.	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2.	Правовое регулирование профессиональной деятельности
3.	Экономика управления персоналом
4.	Информационные технологии в управлении персоналом
5.	Экономика организации
6.	Управленческий консалтинг
7.	Регламентация и нормирование труда
8.	Оценка персонала
9.	Модели профессиональных компетенций персонала организации
10.	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
11.	Производственная преддипломная практика
12.	Государственная итоговая аттестация

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 8
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	58	58
лекции	36	36
лабораторные		
практические	18	18
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	4	4
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	86	86
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задания	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	77	77
Форма промежуточной аттестации: зачет	-	-

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Наименование тем, их содержание и объем Курс 4 Семестр 8

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Сущность компетентного подхода и этапы его становления					
	Понятие «компетентного подхода». Этапы становления и развития компетентного подхода. Практика использования компетентного подхода.	4	2		9
2. Понятие компетенций и компетентности					
	Эволюция понятий «компетенции» и «компетентности». Сравнительный анализ. Структура и содержание компетентности. Компетенции как основа ключевых HR-функций. Типичные названия компетенций. Поведенческие индикаторы.	4	2		9
3. Технология формирования профессиональных компетенций персонала					
	Определение компетенции в различных источниках. Виды профессиональных компетенций. Функциональные компетенции. Корпоративные компетенции. Управленческие компетенции. Ключевые принципы разработки профессиональных компетенций.	4	2		9
4. Построение модели профессиональных компетенций персонала					
	Структурные компоненты модели профессиональных компетенций. Уровни модели профессиональных компетенций. Составление модели профессиональных компетенций. Этапы создания модели профессиональных компетенций. Методы, используемые при разработке модели профессиональных компетенций. Требования к модели профессиональных компетенций.	4	2		9
5. Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации					
	Применение модели профессиональных компетенций при формировании штаба организации. Оценка эффективности деятельности сотрудников на основе модели профессиональных компетенций. Связь модели профессиональных компетенций с другими процессами управления.	4	2		9

	Формирование кадрового резерва и планирование карьеры персонала с учетом профессиональных компетенций.				
6. Использование модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала					
	Подбор и отбор персонала. Роль качественного отбора. Профессиональные компетенции в отборе персонала. Разработка модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала. Особенности внедрения разработанной модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала.	4	2		9
7. Использование модели профессиональных компетенций при обучении персонала					
	Обучение персонала. Роль обучения персонала. Профессиональные компетенции в обучении персонала. Разработка модели компетенций при обучении персонала. Особенности внедрения разработанной модели профессиональных компетенций при обучении персонала.	4	2		9
8. Использование модели профессиональных компетенций при разработке систем стимулирования персонала					
	Системы стимулирования персонала. Методы стимулирования персонала. Профессиональные компетенции при стимулировании персонала. Разработка модели профессиональных компетенций стимулирования персонала. Особенности внедрения разработанной модели профессиональных компетенций при разработке систем стимулирования персонала.	4	2		7
9. Использование модели профессиональных компетенций при формировании корпоративной культуры персонала					
	Система корпоративной культуры персонала. Методы формирования корпоративной культуры персонала. Профессиональные компетенции при формировании корпоративной культуры персонала. Разработка и внедрение модели профессиональных компетенций при формировании корпоративной культуры.	4	2		7
ВСЕГО:		36	18		77

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 8				
1	Сущность компетентностного	1. Понятие «компетентностного подхода».	2	4

	подхода и этапы его становления	2. Этапы становления и развития компетентностного подхода. 3. Практика использования компетентностного подхода.		
2.	Понятие компетенций и компетентности	1. Эволюция понятий «компетенции» и «компетентности». 2. Структура и содержание профессиональной компетентности. 3. Компетенция как основа ключевых HR-функций.	2	4
3.	Технология формирования профессиональных компетенций персонала	1. Определение компетенции в различных источниках. 2. Виды профессиональных компетенций. 3. Ключевые принципы разработки профессиональных компетенций.	2	4
4.	Построение модели профессиональных компетенций персонала	1. Структурные компоненты модели профессиональных компетенций. 2. Составление модели профессиональных компетенций. 3. Этапы создания модели профессиональных компетенций. 4. Методы, используемые при разработке модели профессиональных компетенций.	2	4
5.	Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации	1. Применение модели профессиональных компетенций при формировании штаба организации. 2. Оценка эффективности деятельности сотрудников на основе модели профессиональных компетенций. 3. Связь модели профессиональных компетенций с другими процессами управления.	2	4
6.	Использование модели профессиональных компетенций при отборе и оценке	1. Подбор и отбор персонала. Роль качественного отбора. 2. Профессиональные компетенции в отборе персонала.	2	4

	персонала	3. Разработка и внедрение модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала.		
7.	Использование модели профессиональных компетенций при обучении персонала	1. Обучение персонала. Роль обучения персонала. 2. Профессиональные компетенции в обучении персонала. 3. Особенности внедрения разработанной модели профессиональных компетенций при обучении персонала.	2	4
8.	Использование модели профессиональных компетенций при разработке систем стимулирования персонала	1. Системы стимулирования персонала. Методы стимулирования персонала. 2. Профессиональные компетенции при стимулировании персонала. 3. Особенности внедрения разработанной модели профессиональных компетенций при разработке систем стимулирования персонала.	2	4
9.	Использование модели профессиональных компетенций при формировании корпоративной культуры персонала	1. Система корпоративной культуры персонала. Методы формирования корпоративной культуры персонала. 2. Профессиональные компетенции при формировании корпоративной культуры персонала. 3. Разработка и внедрение модели профессиональных компетенций при формировании корпоративной культуры персонала.	2	4
ВСЕГО:			18	36

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

ИДЗ выполняется студентом в процессе изучения дисциплины «Модели профессиональных компетенций персонала организации» и имеет целью закрепление полученных теоретических знаний.

ИДЗ представляет собой раскрытие темы с использованием обзорной, информационной, методической литературы.

Выбор темы ИДЗ осуществляется по рекомендации преподавателя либо самостоятельно студентом. Структура ИДЗ: титульный лист, содержание ИДЗ, введение, основная часть, подразделяющаяся на разделы, заключение, список литературы, приложения.

Требования: Объем ИДЗ составляет от 20 до 25 стр. формата А4, шрифт Times New Roman, размер 14 пт, интервал 1,5.

Обязательным атрибутом ИДЗ является правильно оформленные сноски и список источников и литературы, который должен включать в себя учебную и научную литературу, а также нормативные правовые акты.

Образец оформления списка источников и литературы:

Алавердов, А. Управление человеческими ресурсами организации [Текст] / А. Алавердов. – М.: Синергия, 2018. – 680 с.

Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов [Текст] / В.Р. Веснин. М.: Проспект, 2019. – 342 с.

Калиничева, С. Как растить профессионалов и не бояться, что они уволятся. Пропишите для каждого этапа развития меры по удержанию [Электронный ресурс] / С. Калиничева // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2018. – №12 (декабрь) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=685899>.

Сноски должны быть постраничные, Times New Roman, размер 10 пт.

Образец оформления сносок:

1. Алавердов, А. Управление человеческими ресурсами организации / А. Алавердов. – М.: Синергия, 2018. – С.225.

2. Христофоров, И.Т. Ротация как средство развития персонала / И.Т. Христофоров // Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/rotatsiya-kak-sredstvo-razvitiya-personala>.

Темы индивидуального домашнего задания

1. Методология развития компетентностного подхода.
2. Эволюция развития компетентностного подхода
3. Типология профессиональных компетентностей.
4. Виды ключевых компетентностей.
5. Профессиональная компетентность менеджера.
6. Проблемы реализации компетентностного подхода в управлении персоналом.
7. Перспективы реализации компетентностного подхода в управлении персоналом.
8. Использование модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала.

9. Использование модели профессиональных компетенций при обучении персонала.
10. Использование модели профессиональных компетенций при разработке систем стимулирования персонала.
11. Компетентностный подход в управлении персоналом.
12. Совершенствование деятельности менеджера на основе компетентностного подхода.
13. Использование компетентностного подхода при управлении кадровым резервом персонала организации.
14. Использование компетентностного подхода при планировании профессиональной карьеры персонала организации.
15. Методика реализации компетентностного подхода при отборе и оценке персонала организации.
16. Использование компетентностного подхода при обучении персонала организации.
17. Использование компетентностного подхода при разработке систем стимулирования персонала организации.
18. Использование компетентностного подхода при формировании корпоративной культуры персонала организации.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

Компетенция ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.7. Осуществляет организацию и проведение оценки персонала на основе модели профессиональных компетенций персонала организации	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Сущность компетентностного подхода и этапы его становления	1. Понятие «компетентностного подхода». 2. Этапы становления и развития компетентностного подхода. 3. Практика использования компетентностного подхода.
2.	Понятие компетенций и компетентности	1. Эволюция понятий «компетенции» и «компетентности». Сравнительный анализ. 2. Структура и содержание компетентности. 3. Компетенция как основа ключевых HR-функций. 4. Типичные названия профессиональных компетенций. 5. Поведенческие индикаторы.
3.	Технология формирования профессиональных компетенций персонала	1. Определение профессиональных компетенции в различных источниках. 2. Виды профессиональных компетенций. 3. Функциональные компетенции. 4. Корпоративные компетенции. 5. Управленческие компетенции. 6. Ключевые принципы разработки профессиональных компетенций.
4.	Построение модели профессиональных компетенций персонала	1. Структурные компоненты модели профессиональных компетенций. 2. Уровни модели профессиональных компетенций персонала. 3. Составление модели профессиональных компетенций. 4. Этапы создания модели профессиональных компетенций. 5. Методы, используемые при разработке модели профессиональных компетенций.

		6. Требования к модели профессиональных компетенций.
5.	Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации	1. Применение модели профессиональных компетенций при формировании штаба организации. 2. Оценка эффективности деятельности сотрудников на основе модели профессиональных компетенций. 3. Связь модели профессиональных компетенций с другими процессами управления. 4. Формирование кадрового резерва и планирование карьеры персонала с учетом профессиональных компетенций.
6.	Использование модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала	1. Подбор и отбор персонала. Роль качественного отбора. 2. Профессиональные компетенции в отборе персонала. 3. Разработка модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала. 4. Особенности внедрения разработанной модели профессиональных компетенций при отборе и оценке персонала.
7.	Использование модели профессиональных компетенций при обучении персонала	1. Обучение персонала. Роль обучения персонала. 2. Профессиональные компетенции в обучении персонала. 3. Разработка модели компетенций при обучении персонала. 4. Особенности внедрения разработанной модели профессиональных компетенций при обучении персонала.
8.	Использование модели профессиональных компетенций при разработке систем стимулирования персонала	1. Системы стимулирования персонала. Методы стимулирования персонала. 2. Профессиональные компетенции при стимулировании персонала. 3. Разработка модели профессиональной компетенций стимулирования персонала. 4. Особенности внедрения модели профессиональных компетенций при разработке систем стимулирования персонала.
9.	Использование модели профессиональных компетенций при формировании корпоративной культуры персонала	1. Система корпоративной культуры персонала. Методы формирования корпоративной культуры персонала. 2. Профессиональные компетенции при формировании корпоративной культуры персонала. 3. Разработка и внедрение модели профессиональной компетенции при формировании корпоративной культуры.

**5.2.2. Перечень контрольных материалов
для защиты курсового проекта/ курсовой работы**
Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля

в семестре

В течение семестра текущий контроль осуществляется в форме тестирования на практических занятиях. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 20 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

Примерный вариант тестовых заданий (Вариант I)

1. Совокупность личностных характеристик, способностей, знаний, навыков и мотивационных компонент, обеспечивающих эффективность сотрудника в определенном аспекте профессиональной деятельности – это...

- а) профиль должности;
- б) профессиональная компетенция;
- в) профессиональная пригодность;

Эталон ответа: б) профессиональная компетенция.

2. Подход, в рамках которого компетенции определяются в терминах «основных характеристик людей»...

- а) функциональный;
- б) поведенческий;
- в) многомерный;

Эталон ответа: б) поведенческий.

3. Подход, в рамках которого компетенции определяются, как способность действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации...

- а) функциональный;
- б) поведенческий;
- в) многомерный;

Эталон ответа: а) функциональный.

4. Термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения...

- а) модель компетенций;
- б) кластер компетенций;
- в) профиль должности;

Эталон ответа: а) модель компетенций.

5. Стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях профессионала...

- а) правила поведения;
- б) корпоративные нормы поведения;
- в) индикаторы поведения;
- г) особенности личности;

Эталон ответа: в) индикаторы поведения.

6. Модель профессиональных компетенций позволяет на основании выявленного несоответствия сотрудника занимаемой должности разработать план индивидуального развития и реализовать его в процессе...

- а) найма и расстановки персонала;
- б) оценки персонала;
- в) управления карьерой;
- г) обучения и развития персонала;
- д) управления производительностью и стимулирования;
- е) трансляции корпоративной культуры;

Эталон ответа: г) обучения и развития персонала.

7. Модель компетенций позволяет проводить сквозные исследования комплексного развивающего эффекта мероприятий по процессу...

- а) найма и расстановки персонала;
- б) оценки персонала;
- в) управления карьерой;
- г) обучения и развития персонала;
- д) управления производительностью и стимулирования;
- е) трансляции корпоративной культуры;

Эталон ответа: г) обучения и развития персонала.

8. Компетенция – это...

а) свойство индивида, которое может быть изолировано от конкретных производственных условий его реализации;

б) черта характера, которая одновременно не связывает знания, умения, личностные качества и поведенческие отношения, настроенные на условия конкретной деятельности;

в) способность применять знания, умения, опыт и личностные качества для успешной деятельности в определенной области;

г) новообразование в современном менеджменте;

д) результат успешного построения карьеры.

Эталон ответа: в) способность применять знания, умения, опыт и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

9. Профессиональные компетенции отражают:

а) трудовую деятельность, требующую профессионального обучения, осуществляемую в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящую доход;

б) запросы рынка труда в части готовности выпускника программы высшего образования соответствующего уровня и направления подготовки выполнять определенные задачи профессиональной деятельности, в том числе связанные с ними трудовые функции из профессиональных стандартов

(при наличии) для соответствующего уровня профессиональной квалификации;

в) результат периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: а) трудовую деятельность, требующую профессионального обучения, осуществляемую в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящую доход.

10. Развитие персонала – это...

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в) обеспечение эффективной управленческой структуры для достижения организационных целей;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

11. Область профессиональной деятельности – это...

а) совокупность трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, обладающей специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда;

б) совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

в) совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: в) совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения.

12. Сфера профессиональной деятельности – это...

а) определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения,

преобразования;

б) сегмент области профессиональной деятельности или смежных областей профессиональной деятельности, включающий вид(ы) профессиональной деятельности, характеризующийся совокупностью специфических объектов профессиональной деятельности;

в) совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: б) сегмент области профессиональной деятельности или смежных областей профессиональной деятельности, включающий вид(ы) профессиональной деятельности, характеризующийся совокупностью специфических объектов профессиональной деятельности.

13. «Объект профессиональной деятельности» и «предмет профессиональной деятельности»...

а) рассматриваются как синонимы в профессиональной деятельности, связанной с материальным производством;

б) понятие предмета уже понятия объекта и связано со свойствами или отношениями объекта, познание которых важно для решения профессиональных задач;

в) следует разводить эти понятия в нематериальной сфере, связанной с научными исследованиями, творчеством и т. п.;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: б) понятие предмета уже понятия объекта и связано со свойствами или отношениями объекта, познание которых важно для решения профессиональных задач.

14. Формулирование профессиональных задач включает в себя...

а) состав профессиональных задач;

б) содержание профессиональных задач;

в) последовательность профессиональных задач;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) все вышеперечисленные варианты ответа верны.

15. Цель развития персонала:

а) самоактуализация персонала в условиях инновационных процессов;

б) повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации;

в) профессиональное воспитание и обучение взрослых;

г) профориентация и профпросвещение персонала;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: б) повышение трудового потенциала работников для

решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.

16. Основными принципами развития персонала являются:

а) целостность системы развития, преемственность различных видов и форм развития персонала;

б) опережающий характер обучения и развития на основе прогноза научно-технического прогресса и условий развития организации;

в) гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) все вышеперечисленные варианты ответа верны.

17. Факторами, влияющими на необходимость развития персонала в современных условиях, являются:

а) серьезная конкуренция на различных рынках в условиях глобализации экономики;

б) бурное развитие новых информационных технологий;

в) системное, комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) все вышеперечисленные варианты ответа верны.

18. Инвестиции в развитие персонала приоритетны потому, что:

а) повышение деловой активности каждого сотрудника способствует «выживанию» организации;

б) сохранение конкурентоспособности предприятия невозможно без новых технологий, а обучение работе с новой техникой невозможно без значительных инвестиций в развитие персонала;

в) мероприятия по развитию персонала обеспечивают рост производительности труда, следовательно, их финансирование соответствует принципу экономической эффективности расходов;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) все вышеперечисленные варианты ответа верны.

19. Категорию «развитие профессиональных компетенций персонала» понимают как:

а) прогресс частичной подготовки сотрудника на специализированных курсах;

б) обеспечение эффективной управленческой структуры для достижения организационных целей;

в) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: в) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

20. Действующими внешними условиями, влияющими на формирование компетенций персонала, являются:

а) активная цифровизация и технологизация производственных процессов;

б) глобальная конкуренция на рынках;

в) предложение в образовательной сфере различных вариантов подготовки специалистов с учетом стратегических задач развития организации;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) все вышеперечисленные варианты ответа верны.

Примерный вариант тестовых заданий (Вариант II)

1. Модель профессиональных компетенций применяется в качестве профиля должности и ориентира для определения соответствия/несоответствия работника требованиям должности в процессе...

а) найма и расстановки персонала;

б) оценки персонала;

в) управления карьерой;

г) обучения и развития персонала;

д) управления производительностью и стимулирования;

е) трансляции корпоративной культуры;

Эталон ответа: а) найма и расстановки персонала

2. Модель профессиональных компетенций обеспечивает сравнительный анализ сотрудников применительно к заданным условиям деятельности в процессе...

а) найма и расстановки персонала;

б) оценки персонала;

в) управления карьерой;

г) обучения и развития персонала;

д) управления производительностью и стимулирования;

е) трансляции корпоративной культуры;

Эталон ответа: б) оценки персонала

3. Модель профессиональных компетенций позволяет формировать кадровый резерв на единых рациональных основаниях в процессе...

- а) найма и расстановки персонала;
 - б) оценки персонала;
 - в) управления карьерой;
 - г) обучения и развития персонала;
 - д) управления производительностью и стимулирования;
 - е) трансляции корпоративной культуры;
- Эталон ответа: в) управления карьерой

4. Трудовое действие – это...

а) процесс взаимодействия работника с предметом труда и его преобразование, в результате которого достигается заранее поставленная цель, его выполнение требует определенных знаний, умений, определенного уровня ответственности и самостоятельности (компетенций);

б) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

в) обеспечение эффективной управленческой структуры для достижения организационных целей;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: а) процесс взаимодействия работника с предметом труда и его преобразование, в результате которого достигается заранее поставленная цель, его выполнение требует определенных знаний, умений, определенного уровня ответственности и самостоятельности (компетенций);

5. Цель профессионального самоопределения:

а) разработка нормативов для развития профессионально значимых способностей будущих работников;

б) оповещение персонала через средства массовой коммуникации о значимости профессии;

в) личная беседа с каждым работником предприятия о роли его труда в общем продвижении организации на рынке;

г) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: а) разработка нормативов для развития профессионально значимых способностей будущих работников;

6. Метод, используемый при разработке модели компетенций и предполагающий структурированный сбор информации по определенным

критериям о важных компонентах работы компании (подразделения)...

- а) анализ задач;
- б) метод критических инцидентов;
- в) анализ работ;
- г) анализ документов;

Эталон ответа: в) анализ работ

7. Диагностический метод, основанный на анализе непосредственно наблюдаемых поведенческих проявлений в специально моделируемой ситуации...

- а) наблюдение;
- б) метод критических инцидентов;
- в) метод анализа деятельности, ориентированный на свойства личности;
- г) фотография рабочего дня;

Эталон ответа: а) наблюдение

8. Определение стандартов поведения, которые могут потребоваться для эффективного исполнения работы в будущем, является основной целью на этапе...

- а) получения заказа от руководства компании;
- б) уяснения цели;
- в) планирования проекта;
- г) создания команды для сбора информации и анализа информации;
- а) выбора конкретной техники анализа;
- б) сбора информации;
- в) подготовки информации для анализа;
- г) анализа информации;
- д) проектирования модели компетенций;
- е) проверки валидности проекта компетенций;
- ж) проверки и завершения модели компетенций;
- з) запуска модели в работу;

Эталон ответа: д) проектирования модели компетенций;

9. Выработка общей структуры модели компетенций является основной целью на этапе...

- а) получения заказа от руководства компании;
- б) уяснения цели;
- в) планирования проекта;
- г) создания команды для сбора информации и анализа информации;
- д) выбора конкретной техники анализа;
- е) сбора информации;
- ж) подготовки информации для анализа;
- з) анализа информации;
- и) проектирования модели компетенций;

- к) проверки валидности проекта компетенций;
 - л) проверки и завершения модели компетенций;
 - м) запуска модели в работу;
- Эталон ответа: и) проектирования модели компетенций;

10. Регулировка модели, основанная на обратной связи, а также включение в модель всей приемлемой и пригодной для компетенций информации осуществляется на этапе...

- а) получения заказа от руководства компании;
 - б) уяснения цели;
 - в) планирования проекта;
 - г) создания команды для сбора информации и анализа информации;
 - д) выбора конкретной техники анализа;
 - е) сбора информации;
 - ж) подготовки информации для анализа;
 - з) анализа информации;
 - и) проектирования модели компетенций;
 - к) проверки валидности проекта компетенций;
 - л) проверки и завершения модели компетенций;
 - м) запуска модели в работу;
- Эталон ответа: л) проверки и завершения модели компетенций

11. Компетенции относятся к личности и приобретаются человеком...

- а) в процессе приобретения жизненного опыта;
 - б) как результат спонтанной социализации на производстве;
 - в) в процессе обучения и освоения результатов обучения разного уровня сложности;
 - г) при получении документа о профессиональном образовании;
 - д) в результате карьерного роста и/или повышения в должности.
- Эталон ответа: а) в процессе приобретения жизненного опыта;

12. Профессиональная деятельность – это...

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) трудовая деятельность, требующая профессионального обучения, осуществляемая в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящая доход;
- в) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;
- д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: б) трудовая деятельность, требующая профессионального обучения, осуществляемая в рамках объективно

сложившегося разделения труда и приносящая доход;

13. Вид профессиональной деятельности – это...

а) совокупность трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, обладающей специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда;

б) определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования;

в) совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: б) определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования;

14. Объект профессиональной деятельности – это...

а) предмет, на который направлено воздействие в процессе профессиональной деятельности;

б) явление, на которое направлено воздействие в процессе профессиональной деятельности;

в) процесс, на который направлено воздействие в процессе профессиональной деятельности;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

15. Под профессиональной задачей понимается:

а) явление, на которое направлено воздействие в процессе профессиональной деятельности;

б) цель, заданная в определенных условиях, которая может быть достигнута при реализации определенных действий над объектом (совокупностью объектов) профессиональной деятельности;

в) понятие, которое шире понятия «предмет профессиональной деятельности» и связано с познанием свойств и отношений объекта и предмета;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: б) цель, заданная в определенных условиях, которая может быть достигнута при реализации определенных действий над объектом (совокупностью объектов) профессиональной деятельности;

16. Решение профессиональных задач – это...

а) деятельность будущего специалиста по активизации приобретенных знаний, умений и опыта для достижения цели в заданных условиях профессиональной деятельности;

б) совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

в) совокупность видов профессиональных функций, имеющая общую основу и предполагающая схожий набор трудовых трансформаций и соответствующих компетенций для их выполнения;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: а) деятельность будущего специалиста по активизации приобретенных знаний, умений и опыта для достижения цели в заданных условиях профессиональной деятельности;

17. Задачи развития персонала:

а) повышение квалификации с целью выпуска новой продукции, правильного использования, техобслуживания и ремонта средств производства; подготовка и переподготовка кадров, обучение современным технологиям;

б) развитие способности к коммуникации, работе в группе;

в) содействие осознанию значения возрастающей роли трудовой, технологической, финансовой, производственной, рабочей дисциплины в смысле точного выполнения действий, обеспечивающих безошибочную работу станка, установки, подразделения или предприятия;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

18. Трудовая функция – это ...

а) совокупность трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, обладающей специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда;

б) совокупность трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции, соотносимая с профессиональной компетенцией и результатами обучения;

в) определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования;

г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: в) определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования;

19. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:

- а) всегда;
- б) иногда;
- в) никогда;
- г) все вышеперечисленные варианты ответа верны;
- д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: а) всегда;

20. Способы профессиональной ориентации:

а) разработка нормативов для развития профессионально значимых способностей будущих работников;

б) оповещение персонала через средства массовой коммуникации о значимости профессии;

в) личная беседа с каждым работником предприятия о роли его труда в общем продвижении организации на рынке;

г) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников, обратившихся за консультацией, профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности;

д) нет правильного варианта ответа.

Эталон ответа: г) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников, обратившихся за консультацией, профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности;

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знания сущности компетентного подхода, критериев, способов оценки персонала, специфики моделей профессиональных компетенций, технологии формирования профессиональных компетенций, методов оценки персонала с использованием модели

	профессиональных компетенций
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умения разрабатывать стратегию оценки персонала, применять модели профессиональных компетенций персонала
Навыки	Навыки проведения оценки персонала на основе модели профессиональных компетенций персонала организации

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знания сущности компетентностного подхода, критериев, способов оценки персонала, специфики моделей профессиональных компетенций, технологии формирования профессиональных компетенций, методов оценки персонала с использованием модели профессиональных компетенций	Не знает сущность компетентностного подхода, критерии, способы оценки персонала, специфику моделей профессиональных компетенций, технологию формирования профессиональных компетенций, методы оценки персонала с использованием модели профессиональных компетенций	Знает сущность компетентностного подхода, критерии, способы оценки персонала, специфику моделей профессиональных компетенций, технологию формирования профессиональных компетенций, методы оценки персонала с использованием модели профессиональных компетенций
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умения разрабатывать стратегию оценки персонала, применять модели профессиональных компетенций персонала	Не умеет разрабатывать стратегию оценки персонала, применять модели профессиональных компетенций персонала или ориентируется крайне слабо	Хорошо умеет разрабатывать стратегию оценки персонала, применять модели профессиональных компетенций персонала

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Навыки проведения оценки персонала на основе модели профессиональных компетенций персонала организации	Не владеет навыками проведения оценки персонала на основе модели профессиональных компетенций персонала организации	В полной мере владеет навыками проведения оценки персонала на основе модели профессиональных компетенций персонала организации

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Данилова, А.С. Основы профессиональной компетенции: учебное пособие / А. С. Данилова, С.В. Здрестова-Захаренкова, О. М. Фёдорова; М-во образования и науки Российской Федерации, Сибирский федеральный ун-т, [Торгово-экономический ин-т]. – Красноярск: СФУ, 2016. – 135 с.

2. Дивненко, О.В. Развитие профессиональных компетенций руководителей высшего и среднего звена: тенденции, вызовы, практики: монография / О. В. Дивненко, Д. А Горский, Н. Н. Грибок; Национальный институт бизнеса. – Москва: Нац. ин-т бизнеса, 2017. – 309 с.

3. Компетентностный подход в управлении персоналом: теория, методология, практика: монография / Резникова О. С., Ибрагимов Э.Э. Верна В. В. и др ; под ред. Резниковой О.С.; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Институт экономики и управления (структурное подразделение), Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Симферополь: АРИАЛ, 2018. – 295 с.

4. Компетентностный подход как парадигма профессиональной управленческой деятельности (в контексте предпринимательской деятельности): учебное пособие / И. Э. Толстова, Т. Ю. Калошина, М.К. Останин, С. Л. Соколов. – Казань: Бук, 2016. – 36 с.

5. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 156 с.

6. Кязимов, К. Г. Формирование профессиональной компетентности в процессе обучения и управления человеческими ресурсами: монография / К.Г. Кязимов. – Саратов: Вузовское образование, 2019. – 142 с. URL: <https://www.iprbookshop.ru/78222.html> – ЭБС «IPRbooks».

7. Лукашук, В. И. Тренинг: разработка модели профессиональных компетенций: учебное пособие / В. И. Лукашук; Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар), Институт экономики, управления и социальных коммуникаций, Кафедра государственного и корпоративного

управления. – Краснодар: Новация, 2021. – 209 с.

8. Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Белова О. Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2018. – 72 с.

9. Профессиональная компетентность: проблемы личностной самореализации: монография / К. П. Филатова, Е. В. Крица, О. А. Павлова и др; отв. Ред.: Т. И. Руднева; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева». – Сызрань: Ваш Взгляд, 2018. – 567 с.

10. Радько, С. Г. Компетентностный подход к формированию человеческого капитала: монография / С. Г. Радько, С. Г. Дембицкий, Е. А. Пришляк. – Москва: РГУ им. А. Н. Косыгина, 2017. – 170 с.

11. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.]; под редакцией М. Савиной. – 5-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2020. – 288 с.

12. Смирнова, Е.В. Модель организации управления современным предприятием: компетентностный подход к изучению: учебное пособие / Е.В. Смирнова, В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень. – Кострома: Изд-во КГУ, 2020. – 150 с.

13. Токарева, Ю. А. Управление профессиональными компетенциями: учебно-методическое пособие / Ю. А. Токарева, Е. О. Гаспарович; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации,

Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 327 с.

14. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебник / О. Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 367 с.

15. Чуланова, О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: монография / О.Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 121с.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. <https://www.kom-dir.ru/> – журнал «Коммерческий директор».
2. <http://kdelo.ru/> – практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело».
3. <http://www.4hr.ru/> – электронный журнал «HR-менеджмент».
4. <http://www.hr-director.ru/> – практический журнал по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу».
5. <https://www.pro-personal.ru/> – журнал «Справочник по управлению

персоналом».

6. <http://www.hrm.ru> – ведущий портал о кадровом менеджменте.
7. <http://www.aup.ru/> – административно-управленческий портал.
8. <http://www.top-personal.ru> – журнал «Управление персоналом».
9. <http://www.kapr.ru> – журнал «Кадры предприятия».
10. <http://www.podborkadrov.ru> – подбор кадров.
11. <http://www.e-executive.ru> – сообщество эффективных менеджеров.
12. HR-Journal.ru – журнал «Работа с персоналом».