

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 10:10:59

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d8986ab6255891f288f913a1351fae

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Компетентностный подход в управлении персоналом»

направление – 38.03.03 «Управление персоналом»

1. Цель и задачи дисциплины:

Целями освоения дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом» является формирование у студентов системного представления о компетентностном подходе, структуре и применении моделей компетенций, ключевых принципах и шагах построения модели компетенций.

Задачи дисциплины заключаются в формировании у студентов знаний о содержании кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом; организационной структуры службы управления персоналом; общих принципов управления персоналом; принципов организации кадровой работы; психологических аспектах управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Компетентностный подход в управлении персоналом относится к вариативной части Б1.В.05 основной профессиональной образовательной программы.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

а) организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

- знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, уметь разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

б) информационно-аналитическая деятельность:

- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности

сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: сущность концепции компетенций; основные менеджерские и когнитивные компетенции; принципы и этапы разработки модели компетенций; возможности практического приложения подхода, основанного на компетенциях; особенности развития компетенции персонала в условиях стратегического управления.

Уметь: анализировать модель причинного потока компетенций; разрабатывать модели компетенций; применять модели компетенций на практике.

Владеть: специальной терминологией и лексикой специальности; навыками применения методов исследования компетенций; навыками профессионального определения областей эффективного использования компетентностного подхода.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 7 зачётных единиц.

4. Автор:

Чугай Дмитрий Юрьевич, доцент, к.э.н.