

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 09:48:44

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9f9eb23736a1609b644b73d8986ab6255891f298f017a13f51fae

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом»

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель: доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, к.э.н. Чугай Д.Ю., доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин, к.с.н. Белов А.А.

Рассмотрена на заседании кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин

«01» июня 2020 г., протокол № 10



Зав. кафедрой Никулина Н.Н.

Согласована с выпускающей кафедрой экономической теории и экономики АПК

«17» июня 2020 г., протокол № 13



Зав. кафедрой Китаев Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета



Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины – формирование у студентов системного представления о компетентностном подходе, структуре и применении моделей компетенций, ключевых принципах и шагах построения модели компетенций.

1.2. Задачи:

– научить современным знаниям о содержании кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом;

– научить основам организации структуры службы управления персоналом основанной на модели компетенций;

– привить базовые навыки практической работы в области развития и управления персоналом организации на основе компетентностного подхода.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

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

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предыдущих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Экономика организации 2. Управление персоналом организации, основы кадровой политики и кадрового планирования 3. Основы управления персоналом организации и его социальным развитием
Требования к предварительной подготовке обучающихся	знать: <ul style="list-style-type: none">➤ 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: <ul style="list-style-type: none">➤ анализировать модель причинного потока компетенций,➤ разрабатывать модели компетенций,➤ применять модели компетенций на практике. владеть: <ul style="list-style-type: none">➤ специальной терминологией и лексикой специальности;➤ навыками применения методов исследования компетенций;➤ навыками профессионального определения областей эффективного использования компетентностного подхода.

Дисциплина является предшествующей для таких дисциплин, как: «Лидерство и формирование команды», «Основы предпринимательской деятельности», «Менеджмент».

Преподавание курса «Компетентностный подход в управлении персоналом» неразрывно связано с проведением воспитательной работы со студентами. В связи с этим на практических занятиях рассматриваются вопросы, позволяющие раскрыть роль здорового образа жизни, влияние вредных привычек и т.д.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-3	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	знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
		уметь: применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
		владеть: методами деловой оценки персонала при найме
ПК-6	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	знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала
		уметь: уметь применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала
		владеть: методами обучения персонала, методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом

ПК-7	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	<p>знать: цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p>владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>
ПК-17	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)	<p>знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом</p> <p>уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p>владеть: навыками разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, составления описания и распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня (карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях)</p>
ПК-19	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	<p>знать: методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p> <p>уметь: осуществлять сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p> <p>владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>

IV. ОБЪЕМ, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	7	4 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	7	4 курс
Общая трудоемкость, всего, час	252	252
<i>зачетные единицы</i>	7	7
Контактная работа обучающихся с преподавателем	94	38
Аудиторные занятия (всего)	70	22
В том числе:		
Лекции	28	10
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	42	12
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	24	16
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	-
Консультации согласно графику кафедры	14	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	-	-
Промежуточная аттестация	10	10
В том числе:		
Зачет	-	-
Экзамен (на 1 группу)	8	8
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	158	214
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	158	214
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	32	12
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	40	14
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	60	152
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к экзамену	16	16

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	99	14	18	7	60	92	5	4	3	80
1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом»	26	4	4	Консультации	18	26	1	-	Консультации	25
2. Сущность компетентностного подхода	26	4	4		18	29	2	2		25
3. Формирование модели компетенций	35	6	8		21	34	2	2		30
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	5	-	2		3	-	-	-		-
Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	117	14	24	7	72	114	5	8	3	98
1. Использование моделей компетенций при отборе и найме персонала	28	4	6	Консультации	18	28	1	2	Консультации	25
2. Использование моделей компетенций при деловой оценке персонала	26	4	6		16	27	1	2		24
3. Использование моделей компетенций при профессиональном развитии персонала	22	2	4		16	27	1	2		24
4. Использование моделей компетенций при оплате труда персонала	28	4	6		18	29	2	2		25
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	6	-	2		4	-	-	-		-
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	<i>10</i>	-	-	-	<i>10</i>	<i>20</i>	-	-	-	<i>20</i>
<i>Экзамен</i>	<i>26</i>	-	-	<i>10</i>	<i>16</i>	<i>26</i>	-	-	<i>10</i>	<i>16</i>

4.3. Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	99	14	18	7	60	92	5	4	3	80
<i>1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом»</i>	<i>26</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	Консультации	<i>18</i>	<i>26</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	Консультации	<i>25</i>
1. Объект и предмет дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом»	13	2	2		9	12,5	0,5	-		12
2. Содержание и задачи дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом»	13	2	2		9	13,5	0,5	-		13

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2. Сущность компетентностного подхода	26	4	4		18	29	2	2		25
1. Эволюция компетентностного подхода	7	1	1		5	8	0,5	0,5		7
2. Понятие компетенции, компетентности, модели компетенций	6	1	1		4	7	0,5	0,5		6
3. Компетентностный подход в управлении персоналом, его сущность	7	1	1		5	8	0,5	0,5		7
4. Сущность и структура модели компетенций	6	1	1		4	6	0,5	0,5		5
3. Формирование модели компетенций	35	6	8		21	34	2	2		30
1. Способы создания компетенций	7	1	1		5	9	0,5	0,5		8
2. Стандарты качества для модели компетенций	7	1	2		4	8	0,5	0,5		7
3. Основные этапы разработки моделей компетенций	10	3	2		5	9	0,5	0,5		8
4. Критерии эффективно работающей модели компетенций	6	1	1		4	8	0,5	0,5		7
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	5	-	2		3	-	-	-		-
Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	117	14	24	7	72	114	5	8	3	98
1 Использование моделей компетенций при отборе и найме персонала	28	4	6		18	28	1	2		25
1. Трансляция корпоративных требований при помощи модели компетенций	9,5	1,5	2		6	9	0,5	0,5		8
2. Использование модели корпоративных компетенций при подборе персонала	10	2	2		6	10,5	0,5	1		9
3. Интервью по компетенциям	8,5	0,5	2		6	8,5	-	0,5		8
2. Использование моделей компетенций при деловой оценке персонала	26	4	6		16	27	1	2		24
1. Сущность деловой оценки персонала	13	2	3		8	13,5	0,5	1		12
2. Методика проведения оценки персонала	13	2	3		8	13,5	0,5	1		12
3. Использование моделей компетенций при профессиональном развитии персонала	22	2	4		16	27	1	2		24
1. Профессиональное развитие персонала	7,5	0,5	1		6	9	0,5	0,5		8
2. Методы обучения и их выбор	9	1	2		6	9,5	0,5	1		8
3. Формирование стратегии развития персонала	5,5	0,5	1		4	8,5	-	0,5		8
4. Использование моделей компетенций при оплате труда персонала	28	4	6		18	29	2	2		25
1. Модель компетенций – основа си-	6	1	1		4	9	0,5	0,5		8

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
темы оценки должности										
2. Традиционные подходы к оценке и ранжированию должностей	10	2	2		6	11	1	1		9
3. Профилирование должностей – основа для оценки работников	6	1	1		4	9	0,5	0,5		8
<i>Итоговое занятие по модулю2</i>	6	-	2		4	-	-	-		-
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
<i>Экзамен</i>	26	-	-	10	16	26	-	-	10	16

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час.				Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ. занятия	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ПК-3,6,7,1 7,19	252	28	42	158	Экзамен	51	100
I. Рубежный рейтинг		ПК-3,6,7,1 7,19					Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. Теоретические аспекты компетентностного подхода		ПК-3,6,7,1 7,19	99	14	18	60		15	26
1.	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом»		26	4	4	18	Устный опрос	3	7
2.	Сущность компетентностного подхода		26	4	4	18	Рефераты, задания	3	7
3.	Формирование модели компетенций		35	6	8	21	Устный опрос, задания	4	7
Итоговый контроль знаний по темам			5	-	2	3	Тестирование	5	5

модуля 1.									
Модуль 2. Использование моделей компетенций в управлении персоналом		ПК-3,6,7,1 7,19	117	14	24	72		16	34
1.	Использование моделей компетенций при отборе и найме персонала		28	4	6	18	Устный опрос, задания	3	7
2.	Использование моделей компетенций при деловой оценке персонала		26	4	6	16	Устный опрос, задания	3	7
3.	Использование моделей компетенций при профессиональном развитии персонала		22	2	4	16	Рефераты, задания	2	7
4.	Использование моделей компетенций при оплате труда персонала		28	4	6	18	Устный опрос, задания	3	7
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.			6	-	2	4	Тестирование	5	6
II. Творческий рейтинг			10	-	-	10	Участие в конференциях, конкурсах	2	5
III. Рейтинг личностных качеств								3	10
IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований								+	+
V. Выходной рейтинг			26	-	-	16	Экзамен	15	25

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной	+

практических требований	аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

• оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 447 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Рофе А.И. Рынок труда: учебник / А.И. Рофе. - М.: КноРус, 2016. – 272 с.

6.2.1. Периодические издания

1. Кадровик <http://panor.ru/magazines/kadrovik.html>
2. Экономика и жизнь <https://www.eg-online.ru/>
3. Управление персоналом и интеллектуальным капиталом в России <http://nasoup.ru/%D0%B6%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8B/%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC-%D0%B8-%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0/>
4. Human Resource Management <https://ores.su/ru/journals/human-resource-management-journal/>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Выполнение заданий, решение задач и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, экзамену и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального под-

тверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения: обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбрать эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче экзамена). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут вы-

явить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
3. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
7. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>
8. <http://www.gks.ru/> (сайт Федеральной служба государственной статистики РФ Росстата РФ)
9. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**

Специализированная мебель для обучающихся на посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная.

	Набор демонстрационного оборудования: Ноутбук Lenovo, проектор EPSON, экран для демонстрации, 2 акустические колонки MicrolabElectronicsCo, Ltd. Информационные стенды.
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 233**	Специализированная мебель для обучающихся на посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: - проектор EPSON; - экран для проектора Digis-1; - 2 акустические колонки Sven; - ноутбук Lenovo. Информационные стенды.
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 233**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор на передачу неисключительных прав №26 от 26.12.2019. Срок действия - бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС Консультант-Плюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021.

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека". Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__ / 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Компетентностный подход в управлении персоналом
дисциплина (модуль)
38.03.03 «Управление персоналом»
направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра _____ _____	Кафедра _____ _____
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«__» _____ 20__ г.

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом»

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-3	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	Первый этап (пороговой уровень)	знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентного подхода»	устный опрос	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентного подхода»	устный опрос	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: методами деловой оценки персонала при найме	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентного подхода»	рефераты	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	тестовый контроль	
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением пер-	Первый этап (пороговой уровень)	знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентного подхода»	задания	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	тестовый контроль	
				Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентного подхода»	задания	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	тестовый контроль	

	сонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: уметь применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	рефераты	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	рефераты	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: методами обучения персонала, методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	задания	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	задания			вопросы к экзамену		
	тестовый контроль					
ПК-7	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	Первый этап (пороговой уровень)	знать: цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	устный опрос	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	устный опрос	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	рефераты	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	рефераты	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	задания	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	задания	вопросы к экзамену
					тестовый контроль	

				лом»	троль	
ПК-17	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)	Первый этап (пороговой уровень)	знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	устный опрос тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	рефераты тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	рефераты тестовый контроль	вопросы к экзамену
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, составления описания и распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня (карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях)	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации	Первый этап (пороговой уровень)	знать: методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену
		Второй этап	уметь:	Модуль 1. «Теоретиче-	рефераты	вопросы к эк-

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	этап (продвинутый уровень)	осуществлять сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	ские аспекты компетентностного подхода»	тестовый контроль	замену
			Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	рефераты	вопросы к экзамену
	Модуль 1. «Теоретические аспекты компетентностного подхода»	тестовый контроль		вопросы к экзамену	
		Модуль 2. «Использование моделей компетенций в управлении персоналом»	задания		вопросы к экзамену
	Третий этап (высокий уровень)		владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	тестовый контроль	
		задания		вопросы к экзамену	
			тестовый контроль		

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень компетентности
		Не удовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
<i>ПК-3</i>	<i>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</i>	<i>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 не сформированы</i>	<i>Частично знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</i>	<i>Знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеет методами деловой оценки персонала при найме и умеет применять их на практике</i>	<i>В совершенстве знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеет методами деловой оценки персонала при найме и умеет применять их на практике</i>
	знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Не знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Частично знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Демонстрирует систематические знания основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
	уметь: применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора	Не умеет применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора	Умеет применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала,	Умеет применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора	Умеет самостоятельно применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур

	организации		скими планами организации		
	уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Не умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Частично умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Умеет самостоятельно разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
	владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Не владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Частично владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Свободно владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-17	<i>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)</i>	<i>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) не сформированы</i>	<i>Частично знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</i>	<i>Знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</i>	<i>В совершенстве знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</i>
	знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Не знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Допускает определенные ошибки в изложении основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Демонстрирует систематические знания основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом
	уметь: составлять описания и рас-	Не умеет составлять описания и распределять функ-	Частично умеет составлять описания и распределять	Умеет составлять описания и распределять функции и	Умеет безошибочно составлять описания и распреде-

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала; цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом; методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

Перечень вопросов для устного опроса

1. Практическое использование компетентностного подхода в современном обществе.
2. Достоинства и недостатки компетентностного подхода в управлении персоналом.
3. Применение компетентностного подхода в России.
4. Принципы компетентностного подхода.
5. Роль компетентностного подхода в сфере управления персоналом.
6. Определение компетенций. Целостная модель компетенций.
7. Определение компетенций. Структура компетенций по уровням.
8. Определение компетенций. Классификация компетенций по различным уровням.
9. Способы создания компетенций.
10. Оценка по компетенциям.
11. Применение модели компетенций в организациях.
12. Определение и структура модели компетенций.
13. Кластер компетенций. Практика разработки кластеров компетенций.
14. Стандарты качества для модели компетенций.
15. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала.
16. Использование модели компетенций при обучении персонала.
17. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.

Критерии оценивания.

6 - 7 баллов и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание сту-

дентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

4 - 5 баллов и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

2 - 3 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

0 – 1 балла и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Тесты

1. Деятельность в области использования компетентного подхода в управлении персоналом должны соответствовать кадровой ситуации, предлагать решения актуальных кадровых проблем организации, основанные на лучшем опыте и современных научных разработках. Сущность какого принципа компетентного подхода отражает данное утверждение?

- принцип непрерывности
- принцип актуальности
- принцип опережающего развития
- принцип целенаправленности

2. Расширение профессионального кругозора и компетентности сотрудников, чтобы создать запас знаний, навыков и умений, который может потребоваться при решении сложных проблем или нестандартных задач предприятия в будущем. Сущность какого принципа компетентного подхода отражает данное утверждение?

- принцип эффективности
- принцип актуальности
- принцип опережающего развития
- принцип комплексности

3. Чем больше компетенций содержит модель, тем труднее ее внедрить в корпоративную практику. Верно ли данное утверждение?

- да
- нет

4. Модели компетенций не используются в организациях при аттестации. Верно ли данное утверждение?

- да
- нет

5. Оценка на основе компетенций не позволяет сотрудникам получить возможность получить обратную связь, узнать о своих сильных и сла-

бых сторонах, общем потенциале и карьерных перспективах. Верно ли данное утверждение?

- да
- нет

6. Компетенции - это

○ 1. личностные качества и способности, а также профессиональные навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей;

○ 2. знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности

1. Американский подход, рассматривающий компетенции как описание поведения сотрудника, определяет компетенции как

○ основные характеристики сотрудника, обладая которыми он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиваться высоких результатов в работе

○ способности сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации (определение стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником).

2. Европейский подход, рассматривающий компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы, определяет компетенции как

○ основные характеристики сотрудника, обладая которыми он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиваться высоких результатов в работе

○ способности сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации (определение стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником).

3. Стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией, называются

- моделью компетенций
- кластерами компетенций
- индикаторами поведения

4. Приобретенные компетенции – это

○ набор качеств, позволяющих индивиду достигать цели в новой рабочей среде

○ знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных	Оценка
---------------------------	---------------

ОТВЕТОВ	
90 – 100 %	<i>От 5 до 6 баллов и/или «отлично»</i>
70 –89 %	<i>От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»</i>
50 – 69 %	<i>От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»</i>
менее 50 %	<i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i>

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ: применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; уметь применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); осуществлять сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

Примерный перечень тем рефератов

1. Разработка ключевых компетенций компании.
2. Разработка управленческих компетенций компании.
3. Разработка специальных компетенций компании.
4. Разработка личностных компетенций компании.
5. Анализ содержания работы сотрудников предприятия.
6. Разработка профиля компетенций.
7. Создание шкалы оценки для различных уровней компетенций.
8. Проектирование общей модели компетенций.
9. Проектирование профильной модели компетенций.
10. Проектирование кластера компетенций.
11. Разработка модели компетенций для отбора персонала.
12. Разработка модели компетенций для оценки персонала на соответствие требуемому уровню.
13. Разработка модели компетенций для формирования кадрового резерва.
14. Разработка модели компетенций для разработки программ тренингов (индивидуальных и групповых), направленных на развитие конкретных компетенций.
15. Разработка модели компетенций для мотивации персонала.

Критерии оценивания реферата (доклада):

От 6 до 7 баллов и/или «отлично»: глубокое и хорошо аргументиро-

ванное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

От 4 до 5 баллов и/или «хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты (выступление с докладом) указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; реферат (доклад) хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты реферата (выступления с докладом) показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

От 2 до 3 баллов и/или «удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление реферата (доклада) содержит небрежности; защита реферата (выступление с докладом) показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

От 0 до 1 баллов и/или «неудовлетворительно»: тема реферата (доклада) представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление реферата (доклада) с элементами заметных отступлений от общих требований; во время защиты (выступления с докладом) студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Тесты

1. Адаптивные компетенции – это

- набор качеств, позволяющих индивиду достигать цели в новой рабочей среде
- базовые качества личности
- знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности.

2. Компетенции различаются по уровням на:

- Корпоративные, управленческие, специальные, личностные
- Простые, детализированные, пороговые, дифференцирующие
- Приобретенные, адаптивные, природные

3. Компетенции, которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности компании, и, как правило, применимы к любой должности в организации, являются

- Корпоративными (или ключевыми)
- Управленческими
- Специальными
- Личностными

4. Компетенции, применяемые в отношении руководящих должностей всех уровней управления, являются

- Корпоративными (или ключевыми)
- Управленческими
- Специальными
- Личностными

5. Специальные (профессиональные) знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей включают в себя

- Корпоративные компетенции
- Управленческие компетенции
- Специальные компетенции
- Личностные компетенции

6. Компетенции, имеющие надпрофессиональный характер и необходимые в любой области деятельности, являются

- Корпоративными (или ключевыми)
- Управленческими
- Специальными
- Личностными

7. Единый перечень индикаторов поведения имеют

- Детализированные компетенции
- Простые компетенции
- Дифференцирующие компетенции

8. Компетенции, содержащие знания и характеристики поведения, которые позволяют отличать наилучших работников от средних (плохих) работников, являются

- детализированными
- дифференцирующими

9. Модель компетенций – это

○ специальные (профессиональные) знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей

○ набор компетенций, который необходим организации для решения стоящих перед ней задач или работнику для выполнения определенной работы.

10. Что из перечисленного не будет являться стандартами качества для модели компетенций

- ясность и легкость для понимания
- релевантность

- учет ожидаемых изменений
- анализ информации

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	<i>От 5 до 6 баллов и/или «отлично»</i>
70 – 89 %	<i>От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»</i>
50 – 69 %	<i>От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»</i>
менее 50 %	<i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i>

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ: методами деловой оценки персонала при найме; методами обучения персонала, методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом; навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; навыками разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, составления описания и распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня (карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях); навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

Ситуационные задачи

1. Провести оценку фрагмента интервью.

«Мне всегда нравилось анализировать, что я сделал за год с портфелем активов, которыми управляю. В этом году я ... измерил добавленную стоимость каждого портфеля за последние 7 лет».

2. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я взвесил затраты на проведение рекламной кампании и обдумал, что из этого может получиться с точки зрения бизнеса, — другими словами, сколько потенциальных клиентов принесет эта реклама и сколько из них станут реальными клиентами. Реклама сделает нас более узнаваемыми в обществе и, хотя гарантий нет, кажется, это хороший вариант».

3. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я сделал набросок, напечатал и сам вычитал раздаточные материалы, чтобы убедиться, что все верно».

4. Провести оценку фрагмента интервью.

«В течение дня я проверял, как идут дела. Я выходил и смотрел, чтобы работники не оставляли грязи на рабочих местах. Большинство из них не возражают, но некоторые называют меня «ищейкой». Но это моя работа, и если я хочу довести дело до конца, я это сделаю».

5. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я провел много времени, усовершенствуя документооборот и движение материалов ... Мне нужна была система управления данными и информацией от потребителей. Я установил систему и смог зрительно удостовериться, где в каждой из областей имелось множество проблем».

6. Провести оценку фрагмента интервью.

«За последние несколько лет у нас часто ломались клапаны, и меня это начало беспокоить. Хотя это была не моя прямая обязанность, я вроде как занялся этим всерьез. Над этим кто-то работал, но я чувствовал, что если я могу протянуть руку помощи или что-то сделать, то вместе мы сумеем решить проблему. Ну вот, я встретился с инженером, который этим занимался, и мы обсудили, что можно сделать».

7. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я представил инженеру, отвечавшему за проект, идею исправить проблему. Он отклонил мое предложение, но не предложил никакой альтернативы. Поскольку мне пришлось укладываться в расписание, я внедрил свою идею, и она работала, так что после не было никаких споров».

8. Провести оценку фрагмента интервью.

«Когда для проведения крупной проверки должен был прийти Николаев Н.В., я позвонил в Курск моему другу Владимиру, который раньше работал с Николаевым, чтобы выяснить, что это за человек, что для него важно. Я выяснил, что когда-то он занимался бизнесом, любит пользоваться терминами с практики, так что я настроил нашу презентацию на суть вопроса».

9. Провести оценку фрагмента интервью.

«В каждой стране свои обычаи. Садясь на корабль, вы пытаетесь быть своего рода дипломатом, потому что представляете свою страну. И когда этот парень снял туфли, я не собирался входить в своих рыболовных сапогах. Я снял обувь и пошел по мосту в носках. Мне от этого хуже не стало, и, думаю, помогло мне лучше познакомиться с этим человеком».

10. Провести оценку фрагмента интервью.

«У клиентки были какие-то проблемы с получением чека на возмещение. Она обратилась ко мне, потому что, по ее словам, наш операционный менеджер обошелся с ней грубо. Уверен, что они не поняли друг друга, ибо для него такое поведение совсем не типично. Независимо от этого, я все равно извинился, помог ей получить чек и отправил восвояси. Выяснение проблемы заняло всего несколько минут, и клиентка ушла с более позитивными чувствами, чем пришла».

11. Провести оценку фрагмента интервью.

«Когда я начал эту работу, официальных сертификатов у меня было мало. Я хотел произвести впечатление очень делового и профессионального человека, чтобы никто даже не сомневался в моих дипломах. Я всегда носил

очень консервативный костюм и все в таком же духе... Доказав на работе, на что я способен, я немного расслабился».

12. Провести оценку фрагмента интервью.

«Предыдущая процедура для нас была, наверное, менее приемлема, чем та, которой мы пользуемся сейчас. Основная причина этого заключалась в том, как эта система функционировала – постоянное давление на группу людей, команда предпринимала не очень много усилий, ибо один из старших менеджеров любил навязывать людям и навязывал собственные взгляды, не позволяя им иметь свое мнение».

13. Провести оценку фрагмента интервью.

«Все началось как обычный разговор – как у него дела, как у меня, потому что мы не виделись около месяца. Затем я спросил разрешения пройти к шкафу с запасными частями и посмотреть, что там у него есть. Я сделал список нужных мне деталей из того, что он оставил, и он согласился выдать мне запчасти».

14. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я пришел к Сергею, к главному специалисту по инвестициям, с которым мы большие друзья, и сказал: «Сергей, мне нужно, чтобы это дело пошло хорошо». У него сидел босс (которого обычно там не бывает), и это очень помогло».

15. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я был расстроен тем фактом, что в подразделении ничего не знали о законах касательно недвижимости и задавали глупые вопросы. В результате я составил две лекции, которые охватывали около 15 статей закона, и сказал: «Вот что вам нужно делать в соответствии с этими статьями». Итак, я пытался их научить, что им следует искать в документе и соответствуют ли это закону. Мне нравится это продолжать».

16. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я передал часть ответственности за проведение совещания по «Воздействию» на заместителя директора. Цели и задачи совещания были с ним оговорены. Затем заместителя директора пригласили поприсутствовать на утреннем совещании, которое обычно проводится мной. После этого заместитель директора стал сам проводить совещание, а я только присутствовал».

17. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я был с ним прямолинеен. Не то чтобы я никогда прежде не отдавал приказаний, но, в конце концов, дошло до слов: «Андрей, мне нужен заказ».

18. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я сказал людям, что это не собрание-обсуждение. Потом, если им захочется прийти ко мне и поговорить лично, буду рад с ними встретиться. Я сказал, что лично мне все равно, как они относятся к другим людям, до тех пор, пока они не высказывают своих пристрастий на заводе. Но как только они начнут переносить свои предрассудки в стены завода и это будет мешать делу, это будет меня касаться. Если для этого придется увольнять людей, то именно так мы и поступим. Затем я вышел».

19. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я сказал ему, что хочу видеть какие-то значительные перемены. А он вернулся с какими-то своекорыстными несущественными ответами на мои вопросы. Так что я его уволил».

20. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я знал некоторых консультантов по проблемам семьи, которые действительно делали больше, чем того требовало задание. Я считал, что они проделали огромную работу, о чем и сказал им. На совещании я рассказал о существенном вкладе данных сотрудников. Хотелось, чтобы все знали, какую значительную работу они сделали».

21. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я организовал эти совещание по планированию, разработал повестку дня и попросил директоров изложить свои идеи и сделать презентации по своим областям. Затем мы обсудили эти презентации. Каждый слышал доклады о финансах, рынке, планах по проектированию и производству. Это послужило перекрестным обучением и привело к лучшему сотрудничеству».

22. Провести оценку фрагмента интервью.

«У нас в компании есть сотрудники, которым недоплачивают, если учесть их вклад в общее дело. Я разработал схему компенсаций, которая позволяет им участвовать в распределении средств. Если мы сэкономили деньги на операционных расходах, то сотрудники, занятые в операционной деятельности, получают часть сэкономленных средств. Эта часть вычитается из моей премии, но я твердо намерен включить этих людей в распределение прибыли. Они помогают создавать прибыль и поэтому должны получить свою долю».

23. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я знал, что требуется для этой области применения, и знал, какие продукты продвигали конкуренты. Это было рискованно. Затем я узнал о другом материале и понял, что этот материал не обладает недостатками предыдущего. Например, он не воспламеняется. Следовательно, для меня было вполне очевидно, что мы должны просто взять новый материал и применить его в этой области. Я попытался, и получилось».

24. Провести оценку фрагмента интервью.

«Я сказал: «Я работаю как своего рода «свободный консультант», если у любого из вас появятся проблемы в любой момент, сделайте перерыв и попросите меня подойти к вашей группе».

25. Провести оценку фрагмента интервью.

«Бенефициар был очень недоволен банком и подал жалобу. Я ошибся. Я должен был проследить за этим. Операционный отдел тоже должен был проследить, но я не могу переложить всю вину на них, ибо основной ответственный я. С тех пор я всегда слежу за такого рода вещами».

Критерии оценивания.

6 -7 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полной проработки описанной управленческой ситуации и полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет

аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

4 - 5 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

2 – 3 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 - 1 балла и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий кейса; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

Тесты

1. Уяснение цели создания моделей, планирование проекта создания моделей, определение участников проекта, выбор методологии разработки компетенций, выбор методики сбора информации. Чем являются перечисленные положения?

- индикаторами поведения
- функциями компетенций
- этапами создания моделей компетенций
- уровнями компетенций

2. Модель компетенций, которая охватывает виды работ с простыми стандартами поведения, имеет один перечень индикаторов для всех компетенций, является

- моделью «компетенции без уровней»
- моделью «компетенции по уровням»

3. Стандартная модель компетенций не включает в себя следующие элементы:

- кластеры компетенций
- уровни компетенций
- функции компетенций
- индикаторы поведения

4. Наборы тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке) представляют собой

- кластеры компетенций
- уровни компетенций
- функции компетенций
- индикаторы поведения

5. Какой уровень выраженности компетенций отсутствует?

- уровень понимания
- базовый уровень
- сильный уровень
- лидерский уровень
- руководящий уровень

6. Определите несуществующий критерий эффективно работающей модели компетенций

- истощенность
- дискретность
- спонтанность
- доступность
- сфокусированность
- современность

7. Профиль компетенций представляет собой

- набор качеств, позволяющих индивиду достигать цели в новой рабочей среде
- список компетенций, точное определение уровня их проявления, относящихся к конкретной должности

8. Что из перечисленного не относится к принципам компетентностного подхода?

- принцип системности
- принцип актуальности
- принцип эффективности
- принцип целенаправленности

9. Принцип преемственности компетентностного подхода предполагает следующее:

- использование компетентностного подхода в управлении персоналом должно быть основано на увязанных в единое целое целей, задач, процессов управления персоналом и быть ориентировано на краткосрочные и долгосрочные цели организации

- доминирующие ценности, уникальные знания, навыки и опыт, приобретенные работниками в организации, должны распространяться внутри нее, чтобы улучшить результаты работы, сохранить и преумножить ее конкурентные преимущества

- деятельность в области использования компетентностного подхода в управлении персоналом должно ориентироваться на поступательное обучение и развитие сотрудников для улучшения выполнения работы, создания потенциала для роста и развития в течение всего времени работы в организации

10. Принцип саморазвития компетентностного подхода предполагает следующее:

- создание условий для самообучения и самовыражения сотрудников для активизации внутренних механизмов развития, обеспечивающих рост мотивации к эффективному труду, повышение удовлетворенности работой, более полное раскрытие профессионального и личностного потенциала

○ расширение профессионального кругозора и компетентности сотрудников, чтобы создать запас знаний, навыков и умений, который может потребоваться при решении сложных проблем или нестандартных задач предприятия в будущем

○ разработка тактических и стратегических решений в области использования компетентностного подхода должна осуществляться с учетом взаимосвязей между различными областями и аспектами управления персоналом

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	<i>От 5 до 6 баллов и/или «отлично»</i>
70 –89 %	<i>От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»</i>
50 – 69 %	<i>От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»</i>
менее 50 %	<i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i>

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие компетенции и компетентности.
2. Эволюция развития компетентностного подхода.
3. Модели компетенций.
4. Американский и европейский подходы к рассмотрению компетенций.
5. Когнитивные компетенции.
6. Функциональные компетенции.
7. Социальные компетенции.
8. Личностные компетенции.
9. Метакомпетенции.
10. Многомерный (целостный) подход к компетенциям.
11. Структура компетентности.
12. Центральные и поверхностные компетенции.
13. Классификация компетенций.
14. Управленческие и профессиональные компетенции.
15. Классификация компетенций по различным основаниям.
16. Пороговые и дифференцирующие компетенции.
17. Модель компетенций.
18. Схема структуры модели компетенций.
19. Простая модель компетенций.
20. Модель компетенций по уровням.
21. Кластер компетенций.
22. Общая модель компетенций.

23. Специальная модель компетенций.
24. Фактический профиль компетенций.
25. Два основных способа создания системы компетенций.
26. Стандарты качества для модели компетенций.
27. Принципы создания модели компетенций.
28. Технология разработки модели компетенций.
29. Планирование проекта разработки модели компетенций.
30. Сбор информации для разработки модели компетенций.
31. Способ сбора информации о стандартах поведения.
32. Проектирование модели компетенций.
33. Проверка валидности проекта компетенций.
34. Проверка и завершение модели компетенций.
35. Запуск модели в работу.
36. Проведение интервью по получению поведенческих примеров.
37. Сфера применения модели компетенций в сфере управления персоналом.
38. Использование модели компетенций при отборе персонала.
39. Структура и порядок заполнения Бланка профилирования компетенций.
40. Использование модели компетенций при оценке персонала.
41. Методика проведения оценки персонала с использованием модели компетенций.
42. Использование модели компетенций при обучении персонала.
43. Профессиональное развитие персонала с использованием модели компетенций.
44. Методы обучения и их выбор.
45. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.
46. Использование модели компетенций при организации заработной платы в организации.
47. Принципиальные различия между оплатой, ориентированной на компетенции и оплатой, ориентированной на показатели.
48. Преимущества и недостатки метода оценки персонала на основе модели компетенций.
49. Критерии эффективно работающей модели компетенций, сформулированные Марком Паркинсоном.
50. Универсальность модели компетентностного подхода как инструмента управления персоналом.

Критерии оценивания на экзамене:

От 22 до 30 баллов и/или «отлично»: студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; умеет связывать теорию с практикой, иллюстрировать примерами, фактами, данными научных исследований; осуществляет межпредметные связи, предложения, выводы; логично, четко и ясно излагает ответы на поставленные вопросы; умеет

обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу; ответ носит самостоятельный характер.

От 14 до 21 баллов и/или «хорошо»: ответ студента соответствует указанным выше критериям, но в содержании имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки) при изложении теоретического и практического материала; ответ отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; однако допущенные ошибки исправляются самим студентом после дополнительных вопросов экзаменатора.

От 7 до 13 баллов и/или «удовлетворительно»: студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, формулировке положений; при аргументации ответа студент не опирается на основные положения исследовательских документов; не применяет теоретические знания для объяснения эмпирических фактов и явлений, не обосновывает свои суждения; имеет место нарушение логики изложения; в целом ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально-личностной позиции.

От 0 до 6 баллов и/или «неудовлетворительно»: студент имеет разрозненные, бессистемные знания; не умеет выделять главное и второстепенное; в ответе допускаются ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажающие их смысл; студент не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с педагогической практикой; не умеет применять знания для объяснения эмпирических фактов, не устанавливает межпредметные связи.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются

- устный опрос;
- задания;
- рефераты;
- тестовый контроль.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотр-

ренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме вопросов к экзамену.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит по два вопроса, и третьего, вопроса или задачи, или практического задания.

Первый вопрос в экзаменационном билете – вопрос для оценки уровня обученности «знать», в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки уровня обученности «знать» и «уметь», который позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Задача для оценки уровня обученности «владеть», содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод;

приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, результаты выполнения зада-

ний. В качестве практических заданий могут выступать отдельные тематические задания, рефераты и т.п.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи вопросы к экзамену, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств – оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований – оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырехбалльную систему:

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов