

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В. Коновалова

15 июня 2023 г., протокол УМС №5

Компетентностный подход в управлении персоналом рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Государственного и муниципального управления и управления персоналом		
Учебный план	b380303-УП-23-4.plx 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации		
Квалификация	Бакалавр		
Форма обучения	очная		
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	108	Виды контроля	в семестрах:
в том числе:			зачеты 7
аудиторные занятия	48		
самостоятельная работа	60		

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	17 3/6			
Неделя	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

доктор экономических наук, профессор, Чуланова Оксана Леонидовна

Рабочая программа дисциплины

Компетентностный подход в управлении персоналом

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации
утвержденного учебно-методическим советом вуза от 15.06.2023 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Государственного и муниципального управления и управления персоналом

Зав. кафедрой кандидат экономических наук, доцент Хадасевич Н.Р.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели курса «Компетентностный подход в управлении персоналом» является формирование у студентов умений и навыков в области компетентностного подхода в управлении персоналом, навыков самостоятельного формирования моделей компетенций, профилей компетенций.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.10
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Информационные технологии в управлении персоналом
2.1.2	Конфликты и стрессы в социально-трудовых отношениях
2.1.3	Документационное обеспечение управления персоналом
2.1.4	Управление персоналом организации
2.1.5	Информационные технологии обработки деловой информации
2.1.6	Управление адаптацией и стажировкой персонала
2.1.7	Теория управления
2.1.8	Социология управления
2.1.9	Управление организацией
2.1.10	Управление трудовыми ресурсами
2.1.11	Социально-экономическая статистика
2.1.12	Этика деловых отношений
2.1.13	Управление человеческим капиталом
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Инновационный менеджмент
2.2.2	Технологии проведения совещания и ведения переговоров
2.2.3	Организация работы кадрового агентства
2.2.4	Оплата труда персонала
2.2.5	Стратегическое управление
2.2.6	Антикризисное управление
2.2.7	Психология межличностного и межкультурного взаимодействия
2.2.8	Современные кадровые технологии
2.2.9	Тайм-менеджмент

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	•знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенции, должностные инструкции, положения о подразделениях)Структуру компетенций. Элементы компетенций.
3.1.2	•Основные понятия и инструменты компетентностного подхода в управлении персоналом.
3.1.3	•Теоретические основы компетентностного подхода в управлении персоналом.
3.1.4	•Основные подходы к пониманию компетенций. Содержание понятия «компетенция».Виды компетенций.
3.1.5	•Виды моделей компетенций.
3.1.6	•Отраслевые особенности моделей компетенций
3.1.7	•Модели компетенций в управлении персоналом
3.2	Уметь:

3.2.1	•Сотрносить модели компетенций и традиционные инструменты управления персоналом.
3.2.2	•Разрабатывать модели компетенций
3.2.3	•Разрабатывать профили компетенций
3.2.4	•Использовать модели компетенций при подборе персонала.
3.2.5	•Использовать модель компетенций, как инструмент оценки персонала.
3.2.6	•Использовать модели компетенций при мотивации персонала на обучение с помощью моделей компетенций.
3.2.7	•Использовать компетенции для оценки потенциала сотрудников, выявления кадрового резерва
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
3.3.2	Навыки разработки модели компетенций в управлении персоналом
3.3.3	Навыки разработки профилей компетенций в управлении персоналом
3.3.4	Навыки использования моделей компетенций в управлении персоналом
3.3.5	Методами и инструментарием построения системы управления персоналом организации на основе компетентностного подхода

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Раздел 1. Компетенции как инструмент управления					
1.1	Тема 1. Предмет, задачи, место компетентностного подхода в управлении персоналом. /Лек/	7	2	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.2 Э1	
1.2	Тема 1. Предмет, задачи, место компетентностного подхода в управлении персоналом. /Пр/	7	1	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.4Л3.2 Э1	
1.3	Тема 1. Предмет, задачи, место компетентностного подхода в управлении персоналом. /Ср/	7	4	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.4	Тема 2. Понятия: компетентность и компетенции. Содержание понятия «компетенция». /Лек/	7	2	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.5	Тема 2. Понятия: компетентность и компетенции. Содержание понятия «компетенция». /Пр/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.6	Тема 3. Виды компетенций. Структура компетенций. Элементы компетенций. Содержание и ключевой смысл элементов компетенций. /Лек/	7	2	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.7	Тема 2. Понятия: компетентность и компетенции. Содержание понятия «компетенция». /Ср/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.8	Тема 3. Виды компетенций. Структура компетенций. Элементы компетенций. Содержание и ключевой смысл элементов компетенций. /Пр/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.9	Тема 3. Виды компетенций. Структура компетенций. Элементы компетенций. Содержание и ключевой смысл элементов компетенций. /Ср/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	

1.10	Тема 4. Эффективные технологии управления персоналом по компетенциям. /Лек/	7	2	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.11	Тема 4. Эффективные технологии управления персоналом по компетенциям. /Пр/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.12	Тема 4. Эффективные технологии управления персоналом по компетенциям. /Ср/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.13	Раздел 2. Разработка моделей компетенций. /Пр/	7	0	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.14	Тема 1. Понятие модели компетенций. /Лек/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.15	Тема 1. Понятие модели компетенций. /Пр/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.16	Тема 1. Понятие модели компетенций. /Ср/	7	4	ПК-17	Л1.1Л2.2Л3.2 Э1	
1.17	Тема 2. Виды моделей компетенций. /Лек/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.2Л3.2 Э1	
1.18	Тема 2. Виды моделей компетенций. /Пр/	7	4	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Э1	
1.19	Тема 2. Виды моделей компетенций. /Ср/	7	4	ПК-17	Л1.1Л2.2Л3.2 Э1	
1.20	Тема 3. Профиль компетенций. Разработка профилей компетенций. /Лек/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.21	Тема 3. Профиль компетенций. Разработка профилей компетенций. /Пр/	7	4	ПК-17	Л1.1Л2.2Л3.2 Э1	
1.22	Тема 3. Профиль компетенций. Разработка профилей компетенций. /Ср/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.23	Раздел 3. Модели компетенций как многофункциональный инструмент управления персоналом. /Ср/	7	11	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1	
1.24	Тема 1. Применение компетентного подхода в управлении персоналом. /Лек/	7	0	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	
1.25	Тема 1. Применение компетентного подхода в управлении персоналом. /Пр/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1	
1.26	Тема 1. Применение компетентного подхода в управлении персоналом. /Ср/	7	8	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	
1.27	Тема 2. Формирование модели компетенций /Лек/	7	2	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	

1.28	Тема 2. Формирование модели компетенций /Пр/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	
1.29	Тема 2. Формирование модели компетенций /Ср/	7	6	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1	
1.30	Тема 3. Применение модели компетенций в системе управления персоналом. /Лек/	7	1	ПК-17	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	
1.31	Тема 3. Применение модели компетенций в системе управления персоналом. /Пр/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1	
1.32	Тема 3. Применение модели компетенций в системе управления персоналом. /Ср/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1	
1.33	Тема 4. Применение профиля компетенций в системе управления персоналом /Лек/	7	2	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1	
1.34	Тема 4. Применение профиля компетенций в системе управления персоналом /Пр/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
1.35	Тема 4. Применение профиля компетенций в системе управления персоналом /Ср/	7	2	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
1.36	/Контр.раб./	7	0	ПК-17	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
1.37	/Зачёт/	7	4	ПК-17	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Чуланова О.Л.	Компетентностный подход в управлении персоналом: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л1.2	Чуланова О.Л.	Управление компетенциями: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, электронный ресурс	1
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Митрофанова Е. А., Чуланова О. Л.	Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1
Л2.2	Чуланова О. Л.	Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1
Л2.3	Чуланова О. Л.	Управление персоналом на основе компетенций: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1
Л2.4	Чуланова О.Л.	Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л2.5	Чуланова О.Л.	Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, электронный ресурс	1
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Чуланова О. Л.	Управленческий консалтинг. Основы управленческого консультирования: методические рекомендации по выполнению исследовательской работы	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2020, электронный ресурс	1

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
ЛЗ.2	Чуланова О. Л.	Методические рекомендации по выполнению контрольной работы по дисциплинам "Экономика управления персоналом", "Компетентностный подход в управлении персоналом", "Современные кадровые технологии", "Командообразование" для бакалавров направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" и "Кадровый консалтинг" для магистров направления подготовки 38.04.03 "Управление персоналом"	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2020, электронный ресурс	1

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Сайт Международной организации труда (www.ilo.ru) Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: https://www.gks.ru/ Журнал «Вестник СурГУ» [Электронный ресурс] URL: https://surguvest.elpub.ru Журнал «Вопросы экономики» [Электронный ресурс] URL: https://www.vopreco.ru/jour Официальный сайт Администрации г.Сургута [Электронный ресурс] URL: www.admsurgut.ru/ Интернет-журнал «Вестник Евразийской науки» [Электронный ресурс] URL: https://esj.today/o-zhurnale.html			
----	---	--	--	--

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Office			
6.3.1.2	Справочные информационные базы: «Гарант», «Консультант плюс», «Консультант-регион»			

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	1. Гарант-информационно-правовой портал. http://www.garant.ru/			
6.3.2.2	2. КонсультантПлюс –надежная правовая поддержка. http://www.consultant.ru/			

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (доска, экран (стационарный или переносной), проектор). Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.			
-----	---	--	--	--