

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 11.06.2024 08:29:56
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f49980910716b1d1f5936

Оценочный материал для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Компетентный подход в управлении персоналом»

Квалификация выпускника	бакалавр
Направление подготовки	38.03.03
	Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом организации <i>наименование</i>
Форма обучения	очная
Кафедра разработчик	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>
Выпускающая кафедра	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>

Примерная тематика контрольных работ

Вариант 1

Задание 1. Рассмотрите возможности и риски применения профиля компетенций в системах стимулирования персонала.

Задание 2. Напишите исследовательскую работу на тему «Применение модели компетенций в системе управления персоналом»

Вариант 2

Задание 1. Рассмотрите возможности и риски применения профиля компетенций в системах стимулирования персонала

Задание 2. Напишите исследовательскую работу на тему «Модель компетенций, как инструмент оценки персонала».

Вариант 2

Задание 1. Рассмотрите возможности и риски применения моделей компетенций как инструмента оценки персонала

Задание 2. Напишите исследовательскую работу на тему «Применение профиля компетенций в системе управления персоналом»

Типовые вопросы к зачету по дисциплине «Компетентный подход в управлении персоналом»

1. Компетенции как инструмент управления персоналом.
2. Предмет, задачи, место компетентного подхода в управлении персоналом. Понятия: компетентность и компетенции. Содержание понятия «компетенция».
3. Виды компетенций.
4. Структура компетенций. Элементы компетенций. Содержание и ключевой смысл элементов компетенций.
5. Эффективные технологии управления персоналом по компетенциям.
6. Проблемы управления по компетенциям, как одного из главных преимуществ компании.
7. Разработка моделей компетенций .
8. Понятие модели компетенций.
9. Полная универсальная модель компетенций.
10. Соотношение моделей компетенций и традиционных инструментов управления персоналом (должностных инструкций и положений об отделе).
11. Виды моделей компетенций.
12. Корпоративные и профессиональные компетенции.
13. Проблемы формирования профессиональных компетенций.
14. Отраслевые особенности моделей компетенций.
15. Основания разработки систем и моделей компетенций.
16. Методы сбора информации для разработки модели компетенций.
17. Компетенции процессуальные и проектные.
18. Проблемы при создании модели компетенций.
19. Профиль компетенций. Разработка профилей компетенций.
20. Профессиональное поведение сотрудников, как индикатор компетентности.

21. Модели компетенций как многофункциональный инструмент управления персоналом.
22. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом.
23. Формирование модели компетенций. Выявление и описание технических, управленческих и профессиональных знаний и навыков, организационного поведения, необходимых для работы в каждой отдельно взятой должности в компании.
24. Ранжирование ключевых компетенций.
25. Формирование модели компетенций отдельных подразделений
26. Применение модели компетенций в системе управления персоналом.
27. Использование моделей компетенций при подборе персонала.
28. Модель компетенций, как инструмент оценки персонала.
29. Мотивация персонала на обучение с помощью моделей компетенций.
30. Использование компетенций для оценки потенциала сотрудников. Выявление кадрового резерва.
31. Использование профиля при поиске и отборе персонала. От заявки до интервью по компетенциям
32. Применение профиля компетенций в системе управления персоналом.
33. Использование профиля при оценке персонала. Линейная оценка по компетенциям и комбинация с комплексными оценками (360, Assessment Center, Trial и т.д.)
34. Использование профиля компетенций для обучения и развития персонала. От адаптационного обучения до стратегических сессий.
35. Использование профиля компетенций в системах стимулирования персонала.
36. Управление изменениями профилей.