

УТВЕРЖДАЮ
Шматко А. Д.
Декан факультета
(подпись) ФИО
« 31 » « 05 » 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА

Направление/специальность подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление персоналом в организации
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
5	10	3	108	26	13	0	13	82	0	0	82	диф. зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

38.03.03 Управление персоналом

год набора группы: 2022

Программу составили:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Карпенко Диана Алексеевна, к.п.н., доцент



Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент



Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**



Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ



Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-2 — способность осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-2

знания:

обладает знаниями о сущности и методах научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем квалификации и компетенций персонала и основных элементах моделей компетенций;

умения:

способен использовать методы и алгоритмы построения модели компетенций персонала и механизмы их применения;

навыки:

обладает навыками в области использования современных технологий по реализации мер, направленных на повышение квалификации и развитие компетенций персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА, ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-1 — Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
- ОПК-2 — Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
- ОПК-3 — Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия
- УК-3 — Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
- УК-6 — Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
- УК-9 — Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-2
5	10	Раздел 1. Сущность концепции компетентностного подхода. 1. Эволюция компетентностного подхода. 2. Основные подходы к пониманию компетенций (американский, европейский и др.). 3. Взаимосвязь понятий квалификация, компетентность, компетенция и модель компетенций. 4. Понятие ключевой (ядерной) компетенции. 5. Составляющие компетенций.	14	4	2	2	10	20
5	10	Раздел 2. Виды, классификация, характеристики компетенций. 1. Элементы компетенций. 2. Декомпозиция компетенций: центральные и поверхностные уровни. 3. Структура персональных компетенций. 4. Виды компетенций: • Корпоративные; • Управленческие; • Профессиональные. 5. Виды профессиональных компетенций: • Функциональная; • Интеллектуальная; • Ситуативная; • Социальная; 6. Основные компетенции: • Ориентация на результат; • Творческое мышление; • Ориентация на потребителя; • Взаимопонимание с другими; • Целостность личности; • Работа в команде и сотрудничество; • Способность к анализу и развитию. 7. Модель компетенций топ-менеджера. 8. Модель компетенций HR-менеджера.	16	6	3	3	10	20
5	10	Раздел 3. Формирование модели компетенций. Теоретический аспект. 1. Принципы формирования модели компетенций 2. Этапы формирования модели компетенций: • планирование проекта • реализация проекта • проверка валидности проекта компетенций 3. Полная универсальная структура компетенций.	24	4	2	2	20	20
5	10	Раздел 4. Формирование модели компетенций. Практический аспект. 1. Характеристика методов сбора информации о компетенциях. 2. Поведенческие индикаторы компетенций. 3. Профилирование компетенций. 4. Проверка компетенций на повторяемость. 5. Модель компетенций управляющего.	24	4	2	2	20	10
5	10	Раздел 5. Использование моделей компетенций при подготовке специалистов. 1. Функции компетенций в обучении. 2. Технологии проектирования компетенций: • проектирование общих компетенций; • проектирование профессиональных компетенций.	14	4	2	2	10	0
5	10	Раздел 6. Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций. 1. Обзор средств развития и оценки компетенций: • тесты и экзамены • декларативный метод • наблюдение • моделирование и доказательные факты • метод портфолио 2. Проект TUNING как эффективная модель разработки учебных программ для формирования компетенций. 3. Общие методические требования к формированию оценочных средств уровня усвоения компетенций.	16	4	2	2	12	30
Всего за 10 семестр			108	26	13	13	82	100
Всего по дисциплине			108	26	13	13	82	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Сущность концепции компетентностного подхода.	Эволюция компетентностного подхода. Составляющие компетенций. Вопросы для подготовки: 1.Эволюция компетентностного подхода. 2.Основные подходы к пониманию компетенций (американский, европейский и др.). 3.Взаимосвязь понятий квалификация, компетентность, компетенция и модель компетенций 4.Понятие ключевой(ядерной) компетенции. 5.Составляющие компетенций.	2
2	Раздел 2. Виды, классификация, характеристики компетенций.	Элементы компетенций. Виды компетенций.Модели компетенций некоторых профессий. Вопросы для подготовки: 1.Элементы компетенций. Декомпозиция компетенций: центральные и поверхностные уровни. 3.Структура персональных компетенций. Виды компетенций: корпоративные;управленческие;профессиональные). 4.Виды профессиональных компетенций: функциональная; интеллектуальная; ситуативная; социальная.	2
3		Модели компетенций некоторых профессий. Вопросы для подготовки: 1.Основные компетенции: • ориентация на результат • творческое мышление • ориентация на потребителя • взаимопонимание с другими • целостность личности • работа в команде и сотрудничество • способность к анализу и развитию	1

		2. Модель компетенций топ-менеджера. 3. Модель компетенций HR-менеджера.	
4	Раздел 3. Формирование модели компетенций. Теоретический аспект.	Принципы и этапы формирования модели компетенций. Полная универсальная структура компетенций. Вопросы для подготовки: 1. Принципы формирования модели компетенций; 2. Этапы формирования модели компетенций: • планирование проекта; • реализация проекта; • проверка валидности проекта компетенций. 3. Полная универсальная структура компетенций.	2
5	Раздел 4. Формирование модели компетенций. Практический аспект.	Профилирование компетенций. Модель компетенций топ-менеджеров. Характеристика методов сбора информации о компетенциях. Вопросы для подготовки: 1. Профилирование компетенций. Проверка компетенций на повторяемость. 2. Модель компетенций управляющего. 3. Характеристика методов сбора информации о компетенциях. 4. Поведенческие индикаторы компетенций.	2
6	Раздел 5. Использование моделей компетенций при подготовке специалистов.	Технологии проектирования компетенций: проектирование общих и профессиональных компетенций. Функции компетенций в обучении. Вопросы для подготовки: 1. Функции компетенций в обучении. 2. Технологии проектирования компетенций: проектирование общих компетенций. 3. Технологии проектирования компетенций: проектирование профессиональных компетенций.	2
7	Раздел 6. Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций.	Обзор средств развития и оценки компетенций. Проект TUNING как эффективная модель разработки учебных программ для формирования компетенций. Вопросы для подготовки: 1. Обзор средств развития и оценки компетенций: • тесты и экзамены • декларативный метод • наблюдение • моделирование и доказательные факты • метод портфолио 2. Проект TUNING как эффективная модель разработки учебных программ для формирования компетенций. 3. Общие методические требования к формированию оценочных средств уровня усвоения компетенций.	2
Всего за 10 семестр			13

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Сущность концепции компетентностного подхода.	Сущность концепции компетентностного подхода. Углубленное изучение специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела. Сбор и систематизация определений понятий, объединенных тематикой раздела для формирования глоссария.	10
2	Раздел 2. Виды, классификация, характеристики компетенций.	Виды, классификация, характеристики компетенций. Изучение и графическое представление иерархических и функциональных отношений между основными понятиями по тематике раздела и отражение их с помощью граф-схемы. Подготовка реферата. Подготовка к дифференцированному зачету.	10
3	Раздел 3. Формирование модели компетенций. Теоретический аспект.	Формирование модели компетенций. Теоретический аспект. Изучение и систематизация специальной литературы по тематике раздела с применением информационно-коммуникационных технологий, с учетом основных требований информационной безопасности. Подготовка к дифференцированному зачету.	20
4	Раздел 4. Формирование модели компетенций. Практический аспект.	Формирование модели компетенций. Практический аспект. Изучение и проектное построение модели компетенций в виде представления отношений между изучаемыми феноменами, выраженными в форме индикаторов компетенций. Подготовка реферата. Подготовка к дифференцированному зачету.	20
5	Раздел 5. Использование	Использование моделей компетенций при подготовке специалистов. Изучение и аннотирование специальной литературы по вопросам	10

	моделей компетенций при подготовке специалистов.	раздела. Подготовка к дифференцированному зачету.	
6	Раздел 6. Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций.	Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций. Углубленное изучение специальной литературы и лекционного материала по тематике раздела. Подготовка реферата. Подготовка к дифференцированному зачету.	12
Всего за 10 семестр			82

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	Реф	ВПЗ	ДР	ВПЗ	ВПЗ	Реф	ДР	ВПЗ, Кейс	ВПЗ	Вопр.Диф.Зач, диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- ВПЗ – вопросы/задания по темам ПЗ;
- Реф – реферат;
- Кейс – кейс-задача;
- Вопр.Диф.Зач – вопросы к дифференцированному зачету;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- кейс-задача;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. Е. Б. Моргунов. . Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
3. М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. . Корпоративная педагогика. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
4. М. Ф. Мизинцева, А. Р. Садарян. . Оценка персонала. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
5. Н. Д. Гуськова, А. В. Ерастова, И. Н. Краковская. Управление человеческими ресурсами. М.: Юрайт, 2017, эл. рес.
6. Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова. . Управление человеческими ресурсами. Москва: Юрайт, 2019, эл. рес.
7. Психология управления персоналом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело;
2. Социальные и гуманитарные знания.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <http://library.voenmeh.ru> — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова;
2. <http://urait.ru> — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
3. <http://e.lanbook.com> — ЭБС Лань.

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
- <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:
ОПК-2 способность осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими основами формирования компетенций персонала, а именно: сущность концепции компетентностного подхода, виды, классификация и характеристики компетенций, формирование модели компетенций, использование модели компетенций при подготовке специалистов, способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- кейс-задача;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**13 ч.**), практические занятия (**13 ч.**), самостоятельная работа студента (**82 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 26 ч. аудиторных занятий, и 82 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Сущность концепции компетентностного подхода.		
Сущность концепции компетентностного подхода. Углубленное изучение специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела. Сбор и систематизация определений понятий, объединенных тематикой раздела для формирования глоссария.	Н. Д. Гуськова, А. В. Ерастова, И. Н. Краковская. Управление человеческими ресурсами: М.: Юрайт, 2017 (1) М. Ф. Мизинцева, А. Р. Садарян. . Оценка персонала: Москва: Юрайт, 2022 (1) В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: Москва: Юрайт, 2022 (1) М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. . Корпоративная педагогика: Москва: Юрайт, 2022 (2)	10
Итого по разделу 1		10
Раздел 2. Виды, классификация, характеристики компетенций.		
Виды, классификация, характеристики компетенций. Изучение и графическое представление иерархических и функциональных отношений между основными понятиями по тематике раздела и отражение их с помощью граф-схемы. Подготовка реферата. Подготовка к дифференцированному зачету.	Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова. . Управление человеческими ресурсами: Москва: Юрайт, 2019 (1-3)	10
Итого по разделу 2		10
Раздел 3. Формирование модели компетенций. Теоретический аспект.		
Формирование модели компетенций. Теоретический аспект. Изучение и систематизация специальной литературы по тематике раздела с применением информационно-коммуникационных технологий, с учетом основных требований информационной безопасности. Подготовка к дифференцированному зачету.	Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова. . Управление человеческими ресурсами: Москва: Юрайт, 2019 (4) В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: Москва: Юрайт, 2022 (2-3)	20

Итого по разделу 3		20
Раздел 4. Формирование модели компетенций. Практический аспект.		
Формирование модели компетенций. Практический аспект. Изучение и проектное построение модели компетенций в виде представления отношений между изучаемыми феноменами, выраженными в форме индикаторов компетенций. Подготовка реферата. Подготовка к дифференцированному зачету.	Психология управления персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (6)	20
Итого по разделу 4		20
Раздел 5. Использование моделей компетенций при подготовке специалистов.		
Использование моделей компетенций при подготовке специалистов. Изучение и аннотирование специальной литературы по вопросам раздела. Подготовка к дифференцированному зачету.	В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: Москва: Юрайт, 2022 (1-2)	10
Итого по разделу 5		10
Раздел 6. Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций.		
Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций. Углубленное изучение специальной литературы и лекционного материала по тематике раздела. Подготовка реферата. Подготовка к дифференцированному зачету.	Е. Б. Моргунов. . Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Москва: Юрайт, 2020 (1)	12
Итого по разделу 6		12

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- кейс-задача;
- вопросы к дифференцированному зачету;
- дифференцированный зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы/задания по темам ПЗ

оценка «отлично» – ответ или задание выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Студент отвечал полностью самостоятельно, без замечаний.

оценка «хорошо» – ответ или задание выполнены правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

оценка «удовлетворительно» – ответ или задание выполнены правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Допущены неточности и небрежность в ответе.

оценка «неудовлетворительно» – допущены две (и более) существенные ошибки в ходе ответа или выполнения задания, которые обучающиеся не может исправить даже по требованию преподавателя. Обнаружено плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений.

Реферат

Темы для рефератов:

1. Ключевая («ядерная») компетенция организации.
2. Американский подход к понятию компетенции.
3. Европейский подход к понятию компетенции.
4. Определение понятий «компетентность» и «компетенция» (психологический подход).
5. Определение понятий «компетентность» и «компетенция» (экономический подход).
6. Формирование набора компетенций работника.
7. Характеристика основных элементов компетенций (по Рудавиной Е.).
8. Характеристики корпоративных (ключевых) компетенций.
9. Характеристики управленческих (менеджерских) компетенций.
10. Характеристики профессиональных (технических) компетенций.
11. Формирование и развитие корпоративных компетенций.
12. Виды профессиональной компетентности.
13. Классификация компетенций персонала.
14. Характеристика центральных и поверхностных компетенций.
15. Алгоритм разработки модели компетенций.
16. Разработка профилей компетенций.
17. Области применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Основные требования к реферату:

Выполнение реферата следует проводить в три этапа:

первый этап: сбор научной литературы по теме реферата (не менее 25 источников); подбор информации по теме реферата за последние три-пять лет; формирование содержания реферата;

второй этап: написание первого раздела реферата, посвященного теоретическим аспектам выбранной темы; анализ данных, оформление проделанного анализа в виде таблиц, графиков, диаграмм; написание второго раздела реферата, посвященного текущему состоянию анализируемого предмета исследования; написание введения и заключения реферата;

третий этап: окончательное оформление реферата в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32-2017 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-

исследовательской работе. Структура и правила оформления»; подготовка презентации MS Power Point для краткого доклада об основных достижениях в процессе проведенного исследования.

Оценка за реферат осуществляется по 4-балльной шкале:

оценка «отлично» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на примеры из практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

оценка «хорошо» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на примеры из практики, мнения известных учёных в данной области.

оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

Кейс-задача

оценка «отлично» – кейс–задание выполнено полностью, в рамках регламента, установленного на публичную презентацию, студент(ы) приводит (подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного отчета-презентации по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений.

оценка «хорошо» – кейс–задание выполнено полностью, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) не приводит (не подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентация выполненного кейс-задания не очень структурирована. При письменном отчете-презентации по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений.

оценка «удовлетворительно» – кейс–задание выполнено более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. Подготовленная презентация выполненного кейс-задания не структурирована. В случае письменной презентации по выполнению кейс-задания не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.

оценка «неудовлетворительно» – кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализ кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Сущность концепции компетентностного подхода
2. Эволюция компетентностного подхода
3. Основные подходы к пониманию компетенций (американский, европейский и др)
4. Взаимосвязь понятий квалификация, компетентность, компетенция и модель компетенций
5. Понятие ключевой (ядерной) компетенции.
6. Составляющие компетенций.
7. Виды, классификация, характеристики компетенций
8. Элементы компетенций

9. Декомпозиция компетенций: центральные и поверхностные уровни.
10. Структура персональных компетенций.
11. Виды компетенций: корпоративные, управленческие, профессиональные
12. Виды профессиональных компетенций.
13. Основные компетенции специалиста.
14. Модель компетенций топ-менеджера
15. Модель компетенций HR-менеджера
16. Формирование модели компетенций.
17. Принципы формирования модели компетенций
18. Этапы формирования модели компетенций: планирование проекта
19. Этапы формирования модели компетенций: реализация проекта
20. Этапы формирования модели компетенций: проверка валидности проекта компетенций
21. Полная универсальная структура компетенций.
22. Характеристика методов сбора информации о компетенциях
23. Поведенческие индикаторы компетенций.
24. Профилирование компетенций.
25. Проверка компетенций на повторяемость.
26. Модель компетенций управляющего.
27. Использование моделей компетенций при подготовке специалистов
28. Функции компетенций в обучении
29. Технологии проектирования компетенций
30. Проектирование общих компетенций
31. Проектирование профессиональных компетенций
32. Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций
33. Обзор средств развития и оценки компетенций.
34. Проект TUNING как эффективная модель разработки учебных программ для формирования компетенций.
35. Общие методические требования к формированию оценочных средств уровня усвоения компетенций

Дифференцированный зачет

Обучающийся имеет право на получение минимальной положительной оценки при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы в соответствии с графиком раздела 4.

оценка "отлично" – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией; оценка "хорошо" – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами; оценка "удовлетворительно" – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется; оценка "неудовлетворительно" – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-2		
5	10	Раздел 1. Сущность концепции компетентностного подхода.	14	4	2	2	10	20	Вопросы/задания по темам ПЗ	
5	10	Раздел 2. Виды, классификация, характеристики компетенций.	16	6	3	3	10	20	Вопросы/задания по темам ПЗ, Реферат	
5	10	Раздел 3. Формирование модели компетенций. Теоретический аспект.	24	4	2	2	20	20	Вопросы/задания по темам ПЗ	
5	10	Раздел 4. Формирование модели компетенций. Практический аспект.	24	4	2	2	20	10	Вопросы/задания по темам ПЗ, Реферат, Кейс-задача	
5	10	Раздел 5. Использование моделей компетенций при подготовке специалистов.	14	4	2	2	10	0	Вопросы/задания по темам ПЗ	
5	10	Раздел 6. Способы и процедуры оценки уровня достижений ключевых компетенций.	16	4	2	2	12	30	Вопросы/задания по темам ПЗ, Реферат, Вопросы к дифференцированному зачету	
Всего за 10 семестр			108	26	13	13	82	100		
Всего по дисциплине			108	26	13	13	82	100		