Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 02.10.2023 10:59:11
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

« 29 » августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД И ПРОФСТАНДАРТЫ В ЭКОНОМИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономика и управление трудом»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи дисциплины

Цели освоения дисциплины:

Цель освоения дисциплины (модуля) «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом» является:

- формирование у обучающихся знаний и умений, связанных с основными подходами к пониманию компетенций, построением моделей компетенций;
- формирование у обучающихся знаний и умений, связанных с разработкой и внедрением требований к должностям.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение теоретических и практических основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников.

2. Место дисциплины в структуре ООП.

Дисциплина «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом» относится к числу дисциплин обязательных дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», ОП: «Экономика и управление трудом».

Дисциплина «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, такими как «Управление деловой карьерой», «Управление трудовыми ресурсами», «Рынок труда».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-5	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, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике	**Знать**: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей сотрудников, профстандраты **Уметь:** выделять различные виды компетенций, разрабатывать модель компетенций, применять различные технологии при построении модели компетенций **Владеет:** различными методами сбора и анализа информации, а также навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала

4. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, т.е. 144 академических часа (из них 108 часов – самостоятельная работа студентов).

Дисциплина «Организация труда персонала» изучается на 8 семестре: лекции – 18 часов, практические занятия – 18 часов, форма контроля –зачет.

Структура и содержание дисциплины «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

Содержание разделов дисциплины.

№ раздела	Наименование раздела	Краткое содержание раздела
1	Понятие компетенции и компетентности	Развитие компетентностного подхода в науке. Суть компетентностного подхода. Отечественная школа компетентностного подхода в управлении персоналом. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом. Особенности и преимущества использования компетентностного подхода в управлении персоналом предприятия. Понятие профессиональных стандартов.
2	Понятие и структура модели компетенции	Структура модели компетенций. Общая и профильная модель компетенций. Профиль компетенций. Классификация профессиональных стандартов
3	Технологии разработки и проектирование модели компетенций	Основные этапы создания моделей компетенций. Цели создания моделей. Определение участников проекта по разработке моделей компетенций. Выбор методологии и методики сбора информации.
4	Использование модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала	Примерная схема разработки моделей компетенций на предприятии. Система подбора персонала по компетенциям. Факторы использования компетентностного подхода. Эффективность применения модели компетенций. Порядок применения профессиональных стандартов

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– чтение лекций с использованием презентационных демонстрационных материалов;

– организация и проведение текущего контроля знаний студентов посредством устного опроса;

– проведение интерактивных семинарских занятий.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Организация труда» в целом по дисциплине составляет 40 % аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 50 % от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций, такие как дискуссии, опросы. На занятиях проходит обсуждение вопросов, изученных обучающимся во время аудиторных занятий и самостоятельно.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенция	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-5	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, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

ПК-5 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, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике				
Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**
знает: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей сотрудников, профстандраты	Обучающийся демонстрирует *полное отсутствие или недостаточное соответствие* следующих знаний: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей сотрудников, профстандраты	Обучающийся демонстрирует *неполное соответствие* следующих знаний: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей сотрудников, профстандраты. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует *частичное соответствие* следующих знаний: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей сотрудников, профстандраты, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует *полное соответствие* следующих знаний: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей сотрудников, профстандраты

умеет: выделять различные виды компетенций, разрабатывать модель компетенций, применять различные технологии при построении модели компетенций	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выделять различные виды компетенций, разрабатывать модель компетенций, применять различные технологии при построении модели компетенций	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: выделять различные виды компетенций, разрабатывать модель компетенций, применять различные технологии при построении модели компетенций. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: выделять различные виды компетенций, разрабатывать модель компетенций, применять различные технологии при построении модели компетенций. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: выделять различные виды компетенций, разрабатывать модель компетенций, применять различные технологии при построении модели компетенций. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеет: различными методами сбора и анализа информации, а также навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет различными методами сбора и анализа информации, а также навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала	Обучающийся владеет различными методами сбора и анализа информации, а также навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в анализе новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет различными методами сбора и анализа информации, а также навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет различными методами сбора и анализа информации, а также навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).

А) Основная литература:

1) Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488852 (дата обращения: 21.08.2022).

Б) Дополнительная литература:

1) Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 21.08.2022).

2) Специалист по управлению персоналом : учебное пособие для вузов / С. А. Ваторопин [и др.] ; ответственный редактор Н. Г. Чевтаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15674-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509423 (дата обращения: 21.08.2022).

В) Программное обеспечение и интернет-ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog),к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

№ п/п	Электронный ресурс	№ договора. Срок действия доступа	Примечания
1.	**ЭБС «Университетская библиотека онлайн (www.biblioclub.ru)**	Договор № 201_388.223.ЕП/21 от 27.05.2021 с ООО «Директ-Медиа». Срок действия – с**29.05.2021 по 28.05.2022**	Доступ к базовой коллекции ЭБС
		Договор № 366_970.ЕП/22 от 24.05.2022 с ООО «Директ-Медиа». Срок действия - с **29.05.2022 по 28.05.2023**	Доступ к базовой коллекции ЭБС
3.	**ЭБС «Лань» (www.e.lanbook.com)**	Договор № 202_390.223.ЕП/21 от 27.05.2021 с ООО «ЭБС ЛАНЬ». Срок действия – с **16.06.2021 по 15.06.2022**	Инженерно-технические науки – Издательство **«Машиностроение»;** Инженерно-технические науки – Издательство **МГТУ им. Н.Э. Баумана;** Инженерно-технические науки – Издательство **«Физматлит»;** Экономика и менеджмент – Издательство **«Флинта»;** - **34** книги из других разделов ЭБС
		Договор № 367_964.ЕП/22 от 24.05.22 с ООО «ЭБС ЛАНЬ». Срок действия – с **16.06.2022 по 15.06.2023**	Инженерно-технические науки – Издательство **«Машиностроение»;** Инженерно-технические науки – Издательство **МГТУ им. Н.Э. Баумана**; Инженерно-технические науки – Издательство **«Физматлит»;** Экономика и менеджмент – Издательство **«Флинта»;** - **34** книги из других разделов ЭБС
	ЭБС «ZNANIUM.COM» (www.znanium.com)	Договор № 25-05/2021 от 27.05.2021 с ООО «ЗНАНИУМ». Срок действия – с **01.08.2021 по 31.07.2022**	Доступ к **21** изданию из разных коллекций ЭБС
		Договор № 29-05/2022 от 25.05.2022 с ООО «ЗНАНИУМ». Срок действия – **с 01.08.2022 по 31.07.2023**	Доступ к **21** изданию из разных коллекций ЭБС
	Образовательная платформа ЮРАЙТ (www.urait.ru)	Договор № 224_345.223.ЕП/21 от 01.06.2021 с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». Срок действия – с **01.09.2021 по 31.08.2022**	**Пакет «Базовый» -** 9700 учебников для ВО и СПО.
	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	Договор № 101/НЭБ/2450-п от 13.04.2022 с ФГБУ «РГБ» - срок действия договора 5 лет	НЭБ (нэб.рф) объединяет фонды публичных библиотек России федерального, регионального, муниципального уровней, библиотек научных и образовательных учреждений, а также правообладателей, правомерно переведенные в цифровую форму

	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» (www.cyberleninka.ru)	Свободный доступ	1134165 научных статей
	Научная электронная библиотека **e.LIBRARY.ru**	Свободный доступ	Более 3000 наименований российских журналов в открытом доступе
	ЭБС «Polpred» (polpred.com)	Свободный доступ	Обзор СМИ (архив публикаций за 15 лет)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении

курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Данная форма работы направлена на самостоятельное изучение обучающимися отдельных вопросов по темам учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации на составления и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым

пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации студентам для подготовки к зачету.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- сдача зачета.

Подготовку к зачету необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к зачету, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на зачету. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к зачету может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к зачету обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к зачету, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к зачету учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к зачету является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к зачету студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к зачету должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер.

Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и практику применения действующего трудового законодательства.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом».**

Программу составили:

Ст. преп.,  /Е.А. Наянов/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом» «29» августа 2022 г., протокол № 01.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор  /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»
ОП: «Экономика и управление трудом»
Форма обучения: очно-заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом

Состав:

1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:

- *примерные темы рефератов;*
- *вопросы для подготовки к зачету.*

Составитель:

Ст. преп., Евгений Александрович Наянов

Москва, 2022 год

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Организация труда персонала					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ПК-5	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, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике	**Знать**: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей сотрудников, профстандраты **Уметь:** выделять различные виды компетенций, разрабатывать модель компетенций, применять различные технологии при построении модели компетенций **Владеет:** различными методами сбора и анализа информации, а также навыками использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	Р, Зачет	Пороговый уровень освоения: обучающийся знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при использовании компетентностного подхода

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки реферата по дисциплине «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом».

Тематика научных рефератов по дисциплине «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом»
Проверка компетенций ПК-5

1. Разработка модели компетенций для руководителя малого предприятия.
2. Разработка модели компетенций для руководителя коммерческого банка.
3. Разработка модели компетенций для руководителя сбытовой организации.
4. Разработка модели компетенций для руководителя кадровой организации
5. Разработка модели компетенций для менеджера по персоналу организации.
6. Разработка модели компетенций для менеджера по подбору персонала.
7. Разработка модели компетенций для менеджера туристической фирмы.
8. Разработка модели компетенций для менеджера отдела обучения организации.
9. Разработка модели компетенций для менеджера отдела сбыта организации.
10. Разработка модели компетенций для менеджера отдела кадров предприятия.
11. Разработка модели компетенций для бухгалтерии организации.
12. Разработка модели компетенций для экономиста планово-экономического отдела организации.
13. Разработка модели компетенций для специалиста по маркетингу.
14. Разработка модели компетенций для главного бухгалтера организации.
15. Разработка модели компетенций для начальника производственного подразделения (цеха) организации.
16. Разработка модели компетенций для главного технолога организации.
17. Разработка модели компетенций для специалиста отдела кадрового администрирования.
18. Разработка модели компетенций для заместителя директора по кадрам.
19. Разработка модели компетенций для руководителя отдела сбыта.
20. Разработка модели компетенций для специалиста отдела организации труда и заработной платы предприятия.
21. Разработка модели компетенций для инженера по технике безопасности.
22. Разработка модели компетенций для бухгалтера.
23. Разработка модели компетенций для инспектора отдела кадров организации.
24. Разработка модели компетенций для секретаря директора организации.
25. Разработка модели компетенций для менеджера рекламного агентства.
26. Разработка корпоративной модели компетенций для торговой организации.
27. Разработка корпоративной модели компетенций для проектной организации.
28. Разработка корпоративной модели компетенций для производственной организации.
29. Разработка корпоративной модели компетенций для инновационной организации.
30. Разработка корпоративной модели компетенций для организации социальной сферы.
31. Разработка корпоративной модели компетенций для Банка.
32. Разработка корпоративной модели компетенций для сотрудников фронт - офиса Банка

ОТЗЫВ
преподавателя на реферат
студента *Фамилия, имя, отчество*
на тему: «*Название темы*»

Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»

Компетенция	Оценка уровня формирования компетенции (ненужное вычеркнуть)	Комментарий
ПК-5 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, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	В работе представлен анализ должности, выделены необходимые компетенции и составлена матрица компетенций
ИТОГО (общее количество баллов)		Отражается набранная сумма баллов ***При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов***
Средний балл		Отражается средний балл (общая сумма баллов делится на 6) ***При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов***
Итоговая аттестация за реферат		«зачтено», если средний балл не ниже 3 «не зачтено», если средний балл ниже 3

Преподаватель
ученая степень, звание, должность _____ /*И.О. Фамилия*/

Список вопросов к зачету по учебной дисциплине «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом».

Вопросы для зачета – ПК-5

Вопрос	Дополнительные вопросы
Эволюция компетентностного подхода	Этапы становления компетентностного подхода; научные направления современного этапа развития компетентностного подхода; компетентностный подход в системе образования
Информационные технологии управления персоналом	Современное управление персоналом и средства достижения целей; роль современных информационных технологий в управление персоналом; использование ресурсов сети Интернет; информация как необходимая компетенция в работа специалистов по управлению персоналом
Методика разработки профиля компетенций	Теоретические основы компетенций; система модели компетенций; процесс моделирования компетенций; модели управленческих компетенций; разработка профиля компетенций
Маркетинг персонала	Сущность и принципы маркетинга персонала; информационная функция маркетинга персонала; исследование внешней и внутренней среды организации; изучение рынка труда
Достоинства и недостатки компетентностного подхода	Эволюция компетентностного подхода; когнитивные компетенции; мета компетенции; достоинства и недостатки компетентностного подхода в управлении персоналом
Организация обучения персонала	Основные понятия и концепция обучения; определение потребностей в обучении; роль службы управления персоналом в организации обучения персоналом
Деловая оценка персонала	Социологические методы деловой оценки персонала; критерии эффективности социологических методов деловой оценки персонала; психологические методы деловой оценки персонала; критерии эффективности психологических методов деловой оценки персонала
Управление карьерой персонала	Понятие «карьера»; классификация управленческой карьеры; подходы к инвестированию в карьеру
Стандарты управление персоналом	Формирование команды и оценка персоналом; мотивация персонала; обучение персонала; требование к сотрудникам

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Реферат (Р)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно- исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов

Приложение 3
к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Компетентностный подход и профстандарты в экономике управления персоналом»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр)
очно-заочная форма обучения, 2022 год набора

№ п/п	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1	Понятие компетенции и компетентности	8	1-4	4	4		27					+			
2	Понятие и структура модели компетенции	8	5-8	4	4		27					+			
3	Технологии разработки и проектирование модели компетенций	8	9-14	6	6		27					+			
4	Использование модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала	8	15-18	4	4		27					+			
	Форма аттестации														**З**
	Всего часов по дисциплине	**144**		**18**	**18**		**108**					**+ (1 один)**			**З**