

Документ подписан простой электронной подписью

Информационно-образовательное учреждение высшего образования
Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

образования

Должность: ректор «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»

Дата подписания: 01.06.2023 14:56:49

(г. Краснодар)

Уникальный программный ключ:

(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbe

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,

доцент Севрюгина Н.И.

17 апреля 2023

Тренинг "Разработка модели профессиональной компетенции"

Анотация к рабочей программе дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра государственного и корпоративного управления
Учебный план	Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная
Программу составил(и):	доктор социологических наук, профессор, Лукашук Виталий Игоревич

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	Неделя		17	
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32,2	32,2	32,2	32,2
Сам. работа	39,8	39,8	39,8	39,8
Итого	72	72	72	72

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом на основе компетентностного подхода.
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Экономическая теория
2.1.2	Тренинг "Психологическое влияние"
2.1.3	Системный анализ и моделирование в кадровом менеджменте
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Деловые коммуникации в управлении персоналом
2.2.2	Государственная кадровая политика
2.2.3	Управление конкурентоспособностью предприятия
2.2.4	Тренинг "Профессиональные навыки менеджера по персоналу"
2.2.5	Управление персоналом организации
2.2.6	Основы кадровой политики и кадрового планирования
2.2.7	Технологии управления персоналом
2.2.8	Экономика и социология труда
2.2.9	Управление социальным развитием персонала
2.2.10	Конфликтология
2.2.11	Организационная культура

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

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Знать:

основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин;

предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности;

основные понятия, категории и инструменты управления персоналом; основы экономики, организации производства, труда и управления организацией.

Уметь:

анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;

логически мыслить, вести научные дискуссии; формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам управления персоналом;

выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности.

Владеть:

навыками проведения анализа новых направлений исследований в соответствующей области знаний;

приемами ведения дискуссии и полемики; первичными навыками научно-исследовательской работы;

навыками сбора, анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в области управления персоналом.

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Знать:

научную проблематику соответствующей области знаний;

предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий теории

мотивации, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности;
опыт (практики), методы и приемы анализа персонала.
Уметь:
осуществлять выбор инструментальных средств для обработки информации в соответствии с поставленной задачей;
анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
выявлять причинно-следственные связи.
Владеть:
навыками планирования и прогнозирования профессиональных рисков;
навыками и правилами расчета основных экономических параметров деятельности предприятия, организации, учреждения;
навыками использования мотивации, лидерства и власти в решении управленческих задач.

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Знать:
научную проблематику соответствующей области знаний;
предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий теории мотивации, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; основы делового общения; способы осуществления публичных выступлений, переговоров;
технологии проведения деловых и производственных совещаний; правила оформления документов при деловой переписки.
Уметь:
анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;
выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей; применять методы разработки информационных, объектных, документных моделей проектов;
координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария.
Владеть:
приемами ведения дискуссии и полемики;
методами структуризации проекта и управления проектной командой на протяжении всех основных стадий жизненного цикла инвестиционного проекта; навыками проведения анализа новых направлений исследований в соответствующей области знаний;
навыками использования мотивации, лидерства и власти в решении управленческих задач.

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
Знать:
научную проблематику соответствующей области знаний;
законодательство Российской Федерации в сфере управления персоналом; отечественную и международную нормативную базу в соответствующей области знаний;
основы формирования кадровой политики организации; сущность и понятие стратегического управления персоналом.
Уметь:
принимать решения и совершать юридически значимые действия в соответствии с законодательством;
анализировать законодательство в сфере профессиональной деятельности;
применять на практике основы управления интеллектуальной собственностью.
Владеть:
навыками сбора, анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в области кадровой политики организации;
методами разработки концепции управления персоналом;
навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
Знать:
основные понятия и основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала;
законодательство Российской Федерации в сфере управления персоналом; отечественную и международную нормативную базу в соответствующей области знаний;

основные стратегии привлечения персонала.
Уметь:
анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;
принимать решения и совершать юридически значимые действия в соответствии с законодательством;
анализировать законодательство в сфере профессиональной деятельности; применять на практике стратегии привлечения персонала.
Владеть:
навыками сбора информации, имеющей значение для реализации правовых норм в области управления персоналом;
навыками анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в области управления персоналом;
навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала.
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Знать:
законодательство Российской Федерации в сфере управления персоналом;
основы социализации, профориентации и профессионализации персонала;
принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; отечественную и международную нормативную базу в соответствующей области знаний.
Уметь:
осуществлять выбор инструментальных средств для разработки и внедрения программ трудовой адаптации;
анализировать научную проблематику соответствующей области знаний;
использовать специализированные программные продукты.
Владеть:
навыками сбора, имеющей значение для реализации правовых норм в области управления персоналом;
навыками анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в области управления персоналом;
навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.
ПК-6: знанием 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; функции, подсистемы, методы и процессы обучения персонала;
принципы и подходы к управлению карьерой и профессиональным продвижением персонала;
опыт (практики), методы и приемы организации работы с кадровым резервом; виды, формы и методы обучения персонала.
Уметь:
выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуации, предлагать способы их решения с учетом критериев коммерческой и социально-экономической эффективности;
анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы, регламентирующие отношения в сфере управления персоналом;
применять на практике методы обучения персонала.
Владеть:
навыками организации обучения персонала, проведения тренингов и деловых игр;
навыками управления карьерой и профессиональным продвижением работников;
навыками подготовки аналитических обзоров, докладов, рекомендаций, проектов нормативных документов.
ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
Знать:
научную проблематику соответствующей области знаний; предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий управления персоналом;
опыт (практики), методы и приемы анализа персонала;
цели, задачи и виды деловой оценки персонала.
Уметь:

определять поведенческие индикаторы профессиональных компетенций и разрабатывать шкалу оценки эффективности модели компетенций;
осуществлять выбор инструментальных средств для обработки информации в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
применять технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала.
Владеть:
навыками проведения аттестаций и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;
навыками планирования и прогнозирования текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
навыками использования модели профессиональных компетенций при подборе персонала, при проведении аттестации сотрудников организации, при формировании программы дополнительного обучения и политики мотивации персонала.

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)

Знать:
научную проблематику соответствующей области знаний;
методику разработки модели профессиональных компетенций, проработки уровней каждой компетенции и создания профиля профессиональных компетенций под должности;
основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.
Уметь:
составлять описание и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников;
составлять карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях; применять полученные теоретические знания для формирования модели профессиональных компетенций;
координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария.
Владеть:
навыками использования стандартов в области управления персоналом в решении управленческих задач;
приемами распределения функциональных обязанностей сотрудников в соответствии с профессиональными компетенциями;
навыками проведения анализа профессиональных компетенций в соответствии с требованиями организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:
основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин;
научную проблематику соответствующей области знаний;
научную проблематику соответствующей области знаний;
научную проблематику соответствующей области знаний;
основные понятия и основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала;
законодательство Российской Федерации в сфере управления персоналом;
основы профессионального развития персонала; функции, подсистемы, методы и процессы обучения персонала;
научную проблематику соответствующей области знаний; предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий управления персоналом;
научную проблематику соответствующей области знаний;
3.2 Уметь:
анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;
осуществлять выбор инструментальных средств для обработки информации в соответствии с поставленной задачей;
анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;
принимать решения и совершать юридически значимые действия в соответствии с законодательством;
анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;
осуществлять выбор инструментальных средств для разработки и внедрения программ трудовой адаптации;
выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения с учетом критериев коммерческой и социально-экономической эффективности;
определять поведенческие индикаторы профессиональных компетенций и разрабатывать шкалу оценки эффективности модели компетенций;
составлять описание и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников;
3.3 Владеть:
навыками проведения анализа новых направлений исследований в соответствующей области знаний;
навыками планирования и прогнозирования профессиональных рисков;

приемами ведения дискуссии и полемики;
навыками сбора, анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в области кадровой политики организации;
навыками сбора информации, имеющей значение для реализации правовых норм в области управления персоналом;
навыками сбора, имеющей значение для реализации правовых норм в области управления персоналом;
навыками организации обучения персонала, проведения тренингов и деловых игр;
навыками проведения аттестаций и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;
навыками использования стандартов в области управления персоналом в решении управленческих задач;