

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления АПК

Кафедра государственное, муниципальное
управление и кадровая политика

СОГЛАСОВАНО

Директор ИЭиУ АПК Шапорова
З.Е.

20.03.2023

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

24.03.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Моделирование компетенций персонала

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 3

Семестр 7

Форма обучения очно-заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2023

Составители: Фомина Л.В., к.с-х.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«22» февраля 2023 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность (профиль) «Управление персоналом организации» и профессиональным стандартом № 559, Утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 6 «22» февраля 2023 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«22» февраля 2023 г.

* - В качестве рецензентов могут выступать работодатели, вузы по профилю, НИИ, а также внутренние структуры.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК

протокол № 7 «20» марта 2023 г.

Председатель методической комиссии Института экономики и управления АПК Рожкова А.В., ст. преподаватель

«20» марта 2023 г.

Заведующий выпускающей кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»
Фомина Л.В., канд. к.с. - х.н., доцент

«22» февраля 2023 г.

Оглавление

Аннотация	5
1. Требования к дисциплине	5
1.1. Внешние и внутренние требования	Ошибка! Закладка не определена.
1.2. Место дисциплины в учебном процессе	Ошибка! Закладка не определена.
2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.	5
3. Организационно-методические данные дисциплины	6
4. Структура и содержание дисциплины	7
4.1. Структура дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
4.3. Содержание модулей дисциплины	7
4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия	9
4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний	9
4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	10
5. Взаимосвязь видов учебных занятий	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
6.1. Основная литература:	Ошибка! Закладка не определена.
6.2. Дополнительная литература:	Ошибка! Закладка не определена.
6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям	Ошибка! Закладка не определена.
6.4. Программное обеспечение	Ошибка! Закладка не определена.
6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	Ошибка! Закладка не определена.
7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций	Ошибка! Закладка не определена.
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
10. Образовательные технологии	Ошибка! Закладка не определена.
ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД	Ошибка! Закладка не определена.

Аннотация

«Моделирование компетенций персонала» является научной дисциплиной, которая изучает уровни и виды компетенций персонала, и процесс их моделирования. Система компетенций является одной из ключевых в работе с персоналом.

Приобретенные знания и практические навыки должны обеспечить студентам умение самостоятельно и на достаточно высоком теоретическом уровне формировать модели компетенций.

Цель дисциплины заключается в изучении и освоении концептуально-теоретических основ применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение уровней и видов компетенций.
- усвоение методов формирования и оценки компетенций персонала в соответствии с требованиями к должности.
- умение разработать и применить модели компетенций при формировании и использовании трудового потенциала организации, отдельного работника.

Дисциплина «Моделирование компетенций персонала» включена в ОПОП, в часть, формируемую участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору.

Дисциплина предполагает формирование следующих компетенций:

- способность организовать и провести оценку персонала (ПК-2).

Самостоятельная работа студентов в рамках курса включает освоение теоретического материала по рекомендуемой литературе (в т. ч. изучение дисциплины на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>), подготовку к практическим занятиям.

Изучение дисциплины «Моделирование компетенций персонала» осуществляется в объеме 108 часов в 7 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. Форма промежуточного контроля – зачет.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Моделирование компетенций персонала» включена в ОПОП, в часть, формируемую участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору. Изучение дисциплины осуществляется в объеме 108 часов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, в 7 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. Форма контроля – зачет.

Дисциплина предполагает формирование следующих компетенций:

- Способность организовать и провести оценку персонала (ПК-2).

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.

Цель дисциплины заключается в изучении и освоении концептуально-теоретических основ применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение уровней и видов компетенций.
- усвоение методов формирования и оценки компетенций персонала в соответствии с требованиями к должности.
- умение разработать и применить модели компетенций при формировании и использовании трудового потенциала организации, отдельного работника.

- В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

- виды, структуру и направления использования моделей компетенций,

- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации,
- основы стратегического управления персоналом,
- основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника,
- основы управления интеллектуальной собственностью
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.

уметь:

- осуществлять деловое общение
- разрабатывать модели компетенций
- применить модели компетенций при формировании и использовании трудового потенциала организации, отдельного работника
- использовать модели и профили компетенций в управлении персоналом организации.

владеть:

- навыками формирования требований к кандидатам на вакансию
- методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
- навыками грамотного ведения собеседования с кандидатами
- навыками сбора и анализа информации для определения ключевых компетенций персонала,
- методами реализации компетентного подхода при формировании корпоративных компетенций.

Дисциплина предполагает формирование следующих компетенций:

- Способность организовать и провести оценку персонала (ПК-2).

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1

Код компетенции наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций реализуемой дисциплине) (по	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК 2- Способен организовать и провести оценку персонала	ПК-2.И-4. Пользуется поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала	Знать: информационные ресурсы и базы данных по проведению оценки персонала
		Уметь: собирать информацию об особенностях организации по проведению оценки персонала
		Владеть: навыками сбора информации для анализа оценки персонала

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часов или 3 зач. ед., Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (18 часов) и семинарские занятия (18 часов), самостоятельная работа студентов – 72 часа, в 7 семестре. Форма контроля – зачет.

Таблица 2

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	Зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 7
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3,00	108	108
Контактная работа	1,0	36	36
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	18/4	18/4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	18/4	18/4
Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Самостоятельная работа (СРС)	2,0	72	72
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		40	40
самоподготовка к текущему контролю знаний		23	23
подготовка к сдаче зачета		9	9
Вид контроля:			зачет

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
Модуль 1. Компетентностный подход в управлении персоналом	52	8	8	36
Модульная единица 1. Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом	26	4	4	18
Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала	26	4	4	18
Модуль 2 Моделирование компетенций персонала организации	56	10	10	36
Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций	30	6	6	18
Модульная единица 2 Внедрение и реализация моделей компетенций	26	4	4	18
ИТОГО	108	18	18	72

4.2. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Компетентностный подход в управлении персоналом

Модульная единица 1. Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом.

История компетентностного подхода. Социально-экономическое содержание понятий

«компетенция» и «компетентность». Признаки, используемые для определения категории «компетенция». Классификация подходов к определению сущности понятия «компетенция». Различия понятий «компетенции» и «компетентность». Этапы развития компетентности работника. Типы и уровни компетенции. Категоризация компетенций.

Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала

Методологические подходы к исследованию компетенций персонала: аксиологический подход, целостный подход, личностный подход, сравнительно-исторический подход, структурный подход, процессный подход, диалектический подход, акмеологический подход, гуманистический подход, субъектный подход. Измерение компетенций. Операционализация понятия «Компетенция» в контексте работы с персоналом.

Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации.

Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций

Сущность и содержание модели компетенций персонала организации. Взаимосвязь требований и принципов формирования модели компетенций. Этапы управления и развития ключевых компетенций в организации. Жизненный цикл компетенций организации. Шкала уровней проявления (развития) компетенций. Классификация методов разработки модели компетенций в организации. Общая схема разработки и реализации модели компетенций. Проектирование модели компетенций.

Модульная единица 2. Внедрение и реализация моделей компетенций

Качественная оценка модели компетенций. Анализ рисков внедрения моделей компетенций в организации. Реализация модели компетенций. Структура каталога компетенций организации. Методы оценки персонала на основе компетентностного подхода. Пути преодоления сопротивления при внедрении компетентностного подхода в управлении персоналом

Таблица 5

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	Модуль 1. Компетентностный подход в управлении персоналом		зачет	8
	Модульная единица 1. Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом	Лекция 1. Этапы развития компетентности работника.	Опрос, зачет	2
		Лекция 2. Типы и уровни компетенции. Категоризация компетенций.	Опрос, зачет	2
	Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала	Лекция 3. Методологические подходы к исследованию компетенций персонала	Опрос, зачет	2
		Лекция 4. Измерение компетенций	Опрос, зачет	2
	Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации		зачет	10
2	Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций	Лекция 5. Методы разработки моделей компетенций персонала организации.	Опрос, зачет	2
		Лекция 6. Общая схема разработки и реализации модели компетенций. Проектирование модели компетенций.	Опрос, зачет	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модульная единица 2 Внедрение и реализация моделей компетенций	Лекция 7,8 . Оценка модели компетенций.	Опрос, зачет	4
		Лекция 9. Реализация модели компетенций. Структура каталога компетенций организации.	Опрос, зачет	2
	Всего		зачет	18

4.2. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 6

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	Модуль 1. Компетентностный подход в управлении персоналом		зачет	8
	Модульная единица 1. Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом	Занятие № 1,2. Процесс определения эффективности деятельности сотрудников	Решение ситуационных задач, зачет	4
	Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала	Занятие № 3,4. Анализ содержания работы сотрудников предприятия.	Решение ситуационных задач, зачет	4
	Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации		зачет	12
	Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций	Занятие № 5,6,7. Общая схема разработки и реализации модели компетенций. Проектирование модели компетенций.	Решение ситуационных задач, зачет	6
	Модульная единица 2. Внедрение и реализация моделей компетенций	Занятие № 8,9. Реализация модели компетенций. Создание конструктивного конфликта для активизации внутреннего соревнования	Решение ситуационных задач, зачет	6
	Всего		зачет	36

4.3. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины.

4.4.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

В рамках дисциплины рекомендуются следующие формы организации самостоятельной работы студентов:

- 1) самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- 2) работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- 3) подготовка к практическим занятиям;
- 4) подготовка к зачету.

Таблица 7

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
Модуль 1 Компетентностный подход в управлении персоналом		20
Модульная единица 1. Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом	1. Практическое использование компетентностного подхода в современном обществе. 2. Достоинства и недостатки компетентностного подхода в управлении персоналом. 3. Применение компетентностного подхода в России. 4. Принципы компетентностного подхода. 5. Роль компетентностного подхода в сфере управления персоналом.	16
Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала	6. Целостная модель компетенций. 7. Структура компетенций по уровням. 8. Классификация компетенций	4
Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации		20
Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций	9. Способы создания компетенций. 10. Оценка по компетенциям. 11. Применение модели компетенций в организациях. 12. Определение и структура модели компетенций. 13. Кластер компетенций. Практика разработки кластеров компетенций. 14. Стандарты качества для модели компетенций.	12
Модульная единица 2. Внедрение и реализация моделей компетенций	15. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала. 16. Использование модели компетенций при обучении персонала. 17. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.	8
Самостоятельное изучение тем и разделов		40
самоподготовка к текущему контролю знаний		23
подготовка к сдаче зачета		9
ВСЕГО		72

4.4.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
Способность организовать и провести оценку персонала (ПК-2)	1-9	1-9	1-17		зачет

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

1. Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU elibrary.ru
5. Информационные справочные системы:
6. Справочно-правовая система КонсультантПлюс

6.3. Программное обеспечение

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра государственного, муниципального управления и кадровой политики.

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Дисциплина Моделирование компетенций персонала

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр	Библ.	каф.		
Лекции, практические занятия	Управление персоналом организации	под ред. А. Я. Кибанова	Москва: ИНФРА-М	2010					12	12
	Оценка персонала: учебник и практикум для вузов	М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян	Москва, Юрайт	2021						https://urait.ru/book/ocenka-personala-489113
	Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов	М.В. Кларин	Москва, Юрайт	2021						https://urait.ru/book/korporativnyy-trening-nastavnichestvo-kouching-491391
	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов	А.А. Литвинюк и др.; под редакцией А.А. Литвинюка	Москва, Юрайт	2021						https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-488852
	Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов	Л.В. Фотина и др.; под общей редакцией Л. В. Фотиной	Москва, Юрайт	2021						https://urait.ru/book/tehnologii-kadrovyyh-praktik-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-master-klass-499050

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: опрос, ситуационные задачи.

Промежуточный контроль – зачет.

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем, ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- опросы;
- отдельно оцениваются работа студента у доски, своевременная сдача заданий.

Промежуточный контроль по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме зачета и экзамена

Мониторинг студентов проводится на основе бально-рейтинговой системы. Итоговая отметка определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в соответствии с графиком ликвидации задолженностей (http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf) в форме беседы, в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, самостоятельного изучения и беседы с преподавателем.

Календарный модуль разбит на 2 дисциплинарных модуля, количество дисциплинарных модулей определено в зависимости от содержания и трудоемкости разделов дисциплины:

План-рейтинг по дисциплине «Моделирование компетенций персонала» для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Календарный модуль 1 (КМ ₁)	
Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов
ДМ ₁	18
ДМ ₂	36
Итого часов в календарном модуле (КМ ₁)	54

Распределение рейтинговых баллов по дисциплинарным модулям:

Рейтинг-план

Итого за модуль				итого баллов
модули	баллы по видам работ			
	устный ответ	Практическая работа	тестирование	
ДМ ₁	4	2	19	25
ДМ ₂	10	30	-	40
Контроль (зачет)			-	40
Итого	14	46	19	100

Зачет предусматривает следующую балльную шкалу:

60 баллов – зачет

Студенту, не набравшему необходимое количество баллов в течении семестр, дается возможность набрать до 40 баллов на зачете

Критерии оценивания зачета

Оценка	Критерии оценивания:	Баллы
Зачтено	Ответ отличается последовательностью, логикой изложения. При ответе на вопросы студент демонстрирует глубину владения представляемого материала. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.	40
«Не	Ответ краткий, неглубокий, поверхностный, допущены принципиальные	0

зачтено»	ошибки при выполнении контрольных мероприятий. Студент не способен ответить на уточняющие вопросы.	
----------	--	--

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	Аудиторный фонд
Лекции	Учебная аудитория 4-10 — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. (660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И») Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.
Практические	Компьютерный класс 2-17 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. (660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И») Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, 11 компьютеров на базе процессора Intel Core i3 в комплектации с монитором Samsung и др. внешними периферийными устройствами, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB-X8 2500 со встроенными динамиками
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы 1-06 (660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «Г») 16 посадочных мест: рабочие места студентов, укомплектованные специализированной мебелью, Гигабитный интернет, 8 компьютеров на базе процессора Intel Core i3 в комплектации с монитором Samsung и др. внешними периферийными устройствами (инв.№ 1101040757-1101040759, 1101040761, 1101040762, 1101040767, 1101040768, 1101040775), мультимедийный проектор Panasonic, экран, МФУ Laser Jet M1212.

9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины необходимо понимать, что любой руководитель при управлении персоналом, формирует взаимодействие, относящееся к типу «Человек – Человек», оно ориентировано на общение и взаимодействие с людьми. Для этого требуются умения устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать людей и разбираться в

человеческих взаимоотношениях, обладать развитыми лексическими способностями и вербальным мышлением, обладать эмоциональной устойчивостью и лидерскими качествами.

Дополнительный тип взаимодействий «Человек – Знак», поскольку оно связано с работой со знаковой информацией: текстами, цифрами, формулами, таблицами, чертежами, картами, схемами. Для этого требуются логические способности, умение сосредотачиваться, иметь интерес к работе с информацией, развитое внимание и усидчивость, умение оперировать числами, пространственное мышление.

Должность руководителя относится к классу эвристических, она связана с управлением другими людьми, с анализом, планированием, контролем, мотивированием. Эта должность требует высокой эрудиции, оригинальности мышления, стремления к развитию и постоянному обучению. Очень важно с самого начала стремиться к выработке понимания, что все темы дисциплины взаимосвязаны и отражают отдельные аспекты управления человеческими ресурсами, для которых характерно:

- ▶ Способность к постановке собственных целей
- ▶ Способность проявлять инициативу и активность
- ▶ Способность к изменению своих свойств и своего происхождения
- ▶ Способность к сопротивлению внешним воздействиям
- ▶ Способность к обучению, самоконтролю, саморазвитию, сотрудничеству
- ▶ Способность выступать не только объектом, но и субъектом управленческого воздействия
- ▶ Способность обеспечивать доступность и эффективность использования других ресурсов организации
- ▶ Способность дорожить по мере эксплуатации

Систематическое освоение необходимого учебного материала позволяет быть готовым для тестирования и выполнения индивидуальных работ.

9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - 1.1. размещение в доступных для обучающихся местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - 1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - 1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - 2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - 3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в

одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушение слуха	• в печатной форме; • в форме электронного документа;
С нарушением зрения	• в печатной форме увеличенных шрифтом; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	• в печатной форме; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины
«Моделирование компетенций персонала»
для подготовки бакалавров в рамках ФГОС ВО,
направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Управление персоналом организации»,
ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет»

Дисциплина «Моделирование компетенций персонала» для направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиля «Управление персоналом организации», входит в ОПОП ВО, в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 дисциплин по выбору.

Содержание рабочей программы учебной дисциплины «Моделирование компетенций персонала» включает: аннотацию, место дисциплины в структуре ОП, цели и задачи дисциплины, перечень планируемых результатов обучения, организационно-методические данные, структуру и содержание дисциплины, взаимосвязь видов учебных занятий, учебно-методическое и информационное обеспечение, критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций, материально-техническое обеспечение, методические указания для обучающихся по освоению дисциплины, что соответствует уровню обучения и критериям оценки.

Структура и содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с приобретением знаний и практических навыков формировать модели компетенций, а Рабочая программа является полным и адекватным отображением требований ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и ОПОП ВО.

Закключение: рабочая программа учебной дисциплины «Моделирование компетенций персонала» для подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» может быть рекомендована в качестве Рабочей программы для изучения курса «Моделирование компетенций персонала» бакалавров института экономики и управления АПК ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Рецензент:

Консультант Центра кадрового менеджмента

"Ориан-Персонал"



Каро Я.С.