

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по учебно-методической работе

А.А.Панфилов
« 28 » 01 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом организации

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость, зач.ед./ час.	Лек-ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./к.п.)
10	3/108	4	10		67	экзамен (27)
Итого	3/108	4	10		67	экзамен (27)

1. ЦЕЛИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины является освоение студентами общетеоретических положений компетентностного управления персоналом организации; овладение умениями и навыками практического решения управлеченческих проблем в рисковых ситуациях; выработка навыков применения современных управлеченческих технологий, направленных на оптимизацию конечных результатов функционирования организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Компетентностный подход в управлении персоналом» относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Учебный процесс по курсу «Компетентностный подход в управлении персоналом» организован в виде лекций и практических занятий, которые представлены вопросами для обсуждения, конкретными ситуациями, практикующими упражнениями и домашними заданиями по всем основным темам курса. Преподавание данного курса ведется в активной, проблемной постановке. Полученные в ходе изучения учебного курса знания и практические навыки обеспечат учащимся возможность самостоятельно решать сложные управлеченческие задачи, выявлять причины недостаточной результативности организаций, грамотно выстраивать стратегию деятельности.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организаций и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике ПК-14,

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации ПК-15.

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- ключевые экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (ПК-14);
- состав внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК-15);

уметь:

- применять на практике мероприятия по повышению производительности труда (ПК-14);
- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владеть:

- навыками анализа экономических показателей деятельности организаций и показателей по труду (ПК-14);
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по повышению производительности труда (ПК-14);
- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК-15).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 академических часов (3 ЗЕТ)

№ п/п	Тема дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	CPC		
1.	Теоретические основы компетентностного управления персоналом	10	2		2			13		2/50	
2	Роль человеческого фактора в системе компетентностного управления	10	2		2			13		2/50	
3.	Методы оценки рисков, связанных с персоналом	10			2			13		1/50	
4.	Управление кадровыми рисками в условиях кризиса	10			2			13		1/50	
5	Российский и зарубежный опыт компетентностного управления персоналом	10			2			15		1/50	
Всего				4	10			67		7, / 50	Экзамен (27)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Целями освоения дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом» являются описание, осознание, прогнозирование и контроль над определенными явлениями в сфере управления персоналом, систематизированное исследование организации, объяснение влияния факторов внешней и внутренней среды при возникновении кризисов.

Вытекающие отсюда задачи связаны с усвоением студентами категорий и закономерностей данной научной дисциплины, приемов и методов изучения природы и особенностей функционирования организаций.

Изучение дисциплины также предусматривает последовательное усвоение социально-политической природы, закономерностей становления и развития управленческих процессов и технологий управления этими процессами; социальных параметров состояния системы управления персоналом и путей её качественного укрепления. В процессе изучения дисциплины предполагается использование инновационных технологий преподавания:

- деловых игр;
- тестирования;
- информационных технологий.

Деловые игры:

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, меж-

ду коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению ведущего преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические занятия и по другим темам. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

Тестирование:

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемых ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на практическом занятии, так и в качестве домашнего задания с обязательным промежуточным подведением итогов преподавателем.

Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся ведущим преподавателем и учитываются при итоговой аттестации.

Информационные технологии:

В процессе преподавания дисциплины предполагается использование современных информационных технологий и Интернет-ресурсов. При этом на каждой лекции и на каждом практическом занятии используется мультимедийный проектор и компьютер для демонстрации заранее подготовленного учебного материала, записанного на современных носителях информации (оптических дисках и флеш-картах).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины проходит в форме текущего контроля, предполагающего использование преподавателем заданий, включающих как теоретические вопросы, так и практические задачи.

Положительная оценка знаний студентов по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом» складывается из отдельных оценок по каждому виду работ в течение семестра: ответы по лекционному и дополнительному материалу, докладов, участия в решении управлочных ситуаций, выполнения курсовых работ.

Текущий контроль по каждой теме предполагает использование преподавателем тестовых заданий, включающих как теоретические вопросы, так и практические задачи.

Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в форме устного экзамена, который включает в себя ответы на теоретические вопросы и решение логических задач по темам курса.

Примеры заданий, используемых на текущем контроле Вариант №1

1. Какие признаки характеризуют кризис и его особенности?
2. Каковы могут быть причины и последствия кризисов?
3. Какую роль играет кризис в социально-экономическом развитии?
4. Неизбежны ли кризисы в социально-экономическом развитии? Почему?
5. Какие виды кризисов Вам известны? Зачем осуществляется классификация кризисов?
6. Как осуществляется государственное регулирование кризисных ситуаций?

7. На каких стадиях жизненного цикла организации повышается вероятность и опасность кризиса?
8. Каковы наиболее распространенные причины кризиса организации на стадии зарождения?

Вариант №2

9. Каковы наиболее распространенные причины кризиса организации на стадии роста?
10. Каковы наиболее распространенные причины кризиса организации на стадии зрелости?
11. Каковы наиболее распространенные причины кризиса организации на стадии спада?
12. Чем определяется возможность и необходимость компетентностного управления персоналом?
13. Какова проблематика компетентностного управления персоналом?
14. Каковы функции компетентностного управления персоналом?
15. Каковы факторы эффективности компетентностного управления персоналом?
16. В чем состоят особенности компетентностного управления персоналом?

Вариант №3

17. Какова роль финансового менеджмента в компетентностном управлении персоналом?
18. Какие методы мотивации персонала могут быть использованы в условиях кризиса?
19. Каковы особенности деятельности менеджера в компетентностном управлении персоналом?
20. В какой специальных компетенциях нуждается менеджер по управлению персоналом?
21. Антикризисные коммуникации предприятия.
22. Создание и управление антикризисной командой.
23. Проблемы сокращения персонала на кризисном предприятии.
24. Управление трудовыми спорами.

Перечень вопросов к экзамену

1. Причины возникновение кризисов и их роль в социально-экономическом развитии
2. Сущность и содержание компетентностного управления персоналом
3. Кризисы в социально-экономических системах и их классификация
4. Содержание и организация государственного компетентностного управления
5. Формы воздействия государства на экономические системы
6. Механизмы государственного регулирования компетентностного управления
7. Антикризисная инвестиционная политика
8. Управление рисками в экономических системах
9. Инновации как средство повышения антикризисной устойчивости персонала
10. Общий алгоритм управления финансовыми рисками
11. Институт банкротства экономических систем
12. Разработка антикризисной кадровой стратегии на предприятии
13. Финансовое оздоровление экономической несостоятельности организации
14. Кадровая стратегия кризисной организации
15. Мотивация персонала в условиях неопределенности
16. Управление конфликтами в условиях кризиса организации

Примеры тестовых заданий

1. Выберите наиболее правильное определение:
 - а. контроль - это процесс обеспечения достижения организации своих целей;
 - б. контроль - это полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным;
 - в. контроль - это ограничения, исключающие возможность действий, наносящих вред организации и заставляющих каждого вести себя строго дисциплинированно.
2. Дерево решений - это ...
 - а. матрица решений, используемая для установления такой альтернативы, которая способнанести наибольший антикризисный вклад в достижение целей.
 - б. графическое представление проблемы, позволяющее сравнить возможные альтернативы и последствия событий.
3. Социальная ответственность подразумевает ...

- а. следование конкретным законам и нормам госрегулирования, определяющим, что может, а чего не должна делать организация;
- б. набор принципов, определяющих правильное и неправильное поведение организации;
- в. определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы со стороны организации.

4. Верно ли утверждение, что конструктивные конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сама их причина:

- а. да;
- б. нет;
- в. отчасти.

5. Стиль антикризисного руководства - это...

- а. совокупность способов взаимодействия работников управления одного уровня, решаяющих общую задачу;
- б. качественная характеристика деятельности руководителя, способов его воздействия на подчинённых;
- в. совокупность методов и приёмов деятельности работников, связанных с выполнением задач, поставленных руководителем.

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа, как вид учебной работы, представляет собой способ организации познавательной деятельности студентов, предполагающий выполнение заданий в отсутствии преподавателя. Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы студентов по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом» являются:

- ✓ изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине;
- ✓ выборочное конспектирование литературы;
- ✓ изучение ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины;
- ✓ подготовка докладов
- ✓ работа с конспектом лекций.

Примерные темы докладов

1. Экономические основы возникновения неплатежеспособности и банкротства предприятий
2. Методы прогнозирования кризисных ситуаций
3. Инновационные аспекты в основе компетентностного управления персоналом
4. Организационные механизмы оздоровления предприятия и повышения его устойчивости.
5. Реструктуризация как метод компетентностного управления персоналом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Под общ. ред. Г. И. Михайлиной. - 3-е изд., доп. и перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. - 280 с. - ISBN 978-5-394-01749-0.

2. Кочеткова, А. И. Основы управления в условиях хаоса (неопределенности). Часть 2 [Электронный ресурс] / А. И. Кочеткова. - М.: ИНФРА-М, Znanium.com, 2014. - 700 с. - ISBN 978-5-16-101635-0 (online).

3. Антикризисное управление организацией: Учебное пособие / А.Т. Зуб, Е.М. Панина. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ Инфра-М, 2013. - 256 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0327-8

б) Дополнительная литература:

1. Трансформация антикризисного управления в современных эконом. условиях: Моногр. / В.Н.Алферов, К.А.Березин и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014-157с.: 60x88 1/16 + (Доп. мат. znanium.com) - (Научная мысль; Менеджмент). (о) ISBN 978-5-16-009908-8, 500 экз.

2. Анализ и управление рисками организации: Учебное пособие / Н.А. Рыхтикова. - 2-е изд. - М.: Форум, 2014. - 240 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-91134-355-2

3. Управление персоналом: вариативные учеб. дисц., курс. проекты. Бакалавр. прогр. "Управ. персон. орг.": Учеб. пос. / Под ред. проф. А. Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 315 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-006903-6, 500 экз.

4. Згонник, Л. В. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : Учебник / Л. В. Згонник. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 208 с. - ISBN 978-5-394-01731-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513264>

5. Антикризисное управление: Учебное пособие / В.И. Орехов, К.В. Балдин, Т.Р. Орехова. - 2-е изд., испр. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 268 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-006790-2, 700 экз.

в) Периодические издания:

- 1) Менеджмент в России и за рубежом (ВлГУ)
- 2) Инновации (ВлГУ)
- 3) Вопросы экономики (ВлГУ)
- 4) Российский журнал менеджмента
- 5) Российский экономический журнал
- 6) Российское предпринимательство
- 7) Управление компанией

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная презентационной техникой: планшет интерактивный сенсорный SmartPodium518, Система опроса и голосования TR 1UMPH BOARD Voting RF450, документ – камера Avervision F50HD, доска интерактивная IQ Board DVT TQ92,комплект аудиосвязи Defender Mercury55+Sven MK-490, Планшет графический Triumph table RF40

2. Практические занятия:

- презентационная техника: аудитория, оснащенная презентационной техникой: Планшет интерактивный сенсорный SmartPodium518, Система опроса и голосования TR 1UMPH BOARD Voting RF450, документ – камера Avervision F50HD, доска интерактивная IQ Board DVT TQ92,комплект аудиосвязи Defender Mercury55+Sven MK-490, Планшет графический Triumph table RF40 фонды оценочных средств для оценки качества усвоения материала;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации"

Рабочую программу составил к.э.н., доцент Фраймович Д. Ю.


(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя)

Консультант. директор ОАО ВТГФ Тульское ПО
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры "Экономика и управление инвестициями и инновациями"

Протокол № 16 от 25.01.16 года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев


(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 Управление персоналом

Протокол № 3 от 28.01.16 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев


(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.2016 года

Заведующий кафедрой _____ 

Рабочая программа одобрена на 17/18 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 1.09.17 года

Заведующий кафедрой _____ 

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2018/2019 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 3.09.18 года

Заведующий кафедрой Данил

Рабочая программа одобрена на 2019/2020 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.19 года

Заведующий кафедрой Данил

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

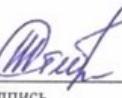
Приложение 1
к РП направления
38.03.03 «Управление персоналом»
(номер направления, название)

Внести изменение с 01.09.2017 в п.п. 1.1.2. заменив:

Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 15 января 2015 г. № 7)

на Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 марта 2017г. № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

/ Заведующий кафедрой



подпись

Н.М. Филимонова

И.О. Фамилия

Приложение 2
к РП направления
38.03.03 «Управление персоналом»
(номер направления, название)

Внести изменение с 30.07.2018 в титульный лист РП заменив:

«Министерство образования и науки РФ»

на «Министерство науки и высшего образования РФ»

Основание:

1. Указ президента РФ от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов власти» п.2
2. Приказ ректора университета от 30.07.2018 № 708/3 «О переименовании министерства»

/ Заведующий кафедрой



подпись

Н.М. Филимонова

И.О. Фамилия