

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



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по образовательной  
деятельности  
А.А. Панфилов

2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**"Компетентностный подход в управлении персоналом"**

**Направление подготовки** 38.03.03 «Управление персоналом»

**Профиль подготовки** «Управление персоналом организаций»

**Уровень высшего образования** Бакалавриат

**Форма обучения** очно-заочная

Семестр	Трудоемкость, зач. ед./час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	CPC, час.	Форма промежуточ. контроля (экз./зачет)
9	5/180	14	28	-	102	экзамен (36)
Итого	5/180	14	28	-	102	экзамен (36)

Владимир 2018

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Преподавание дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом» нацелено на формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков в сфере управления трудовой деятельностью в различных ситуациях с использованием современных инновационных подходов

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

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

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как:

- Основы управления персоналом;
- Организационное поведение;
- Управление изменениями;
- Конфликтология.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: владение методами анализа данных, знание основных экономических и управленческих категорий, владение компьютерными методами.

Изучение данной дисциплины предполагает параллельное и последующее углубленное изучение курсов: кадровая политика и кадровое планирование на предприятии, инвестиции в человеческий капитал, социальная ответственность бизнеса, кадровый аудит персонала.

## **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);
- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организаций, умением рассчитывать

численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

- 1) Знать: типологию кадровой политики и основные принципы кадрового менеджмента в кризисных ситуациях; задачи и методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления предприятием; потенциальные негативные аспекты кадрового менеджмента в кризисных ситуациях; структуру и механизм регулируемого конфликтного процесса в организациях; основные теории мотивации и структуру мотивационного процесса; задачи, решаемые в рамках целевого управления, и модели менеджмента по целям; принципы рационального делегирования полномочий (ПК-14, ПК-15);
- б) Уметь: оценивать стратегии воздействия новых технологий на труд и структуру трудовых ресурсов; анализировать уровень лояльности как фактор кадрового потенциала организации; различать объективное и субъективное представление целей производственной системы; различать факторы, действующие на персонал в условиях организационных изменений; применять принципы эффективного использования рабочего времени (ПК-15);
- 3) Владеть: методами работы с кадрами в режиме антикризисного управления; методами преодоления сопротивления персонала организационным изменениям и нововведениям (ПК-14).

#### **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практич.	Лаб.раб.	Контр.раб.	СРС			
1	Теоретические основы компетентностного управления персоналом	9	1-3	2		4			15		2/33	
2	Кадровая политика в условиях кризиса	9	4-6	4		6			15		10/100	Рейтинг-контроль №1
3	Факторы, определяющие роль HR-менеджера в различных условиях	9	7-9	2		4			15		6/100	

4	Управление организационными изменениями в условиях кризиса	9	10-12	2	6		15		4/50		Рейтинг-контроль №2
5	Формирование инновационного стиля управления менеджера	9	13-15	2	4		15		2/33		
6	Риск-менеджмент в управлении персоналом	9	16-18	2	4		15		2/33		Рейтинг-контроль №3
	Всего			14	28		90	+	26 / 62%		экзамен (36)

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом» используются следующие образовательные технологии:

- Лекции;
- Доклады студентов и их обсуждение;
- Консультации преподавателя;
- Методы ИТ – применение компьютеров для доступа к образовательным Интернет-ресурсам, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации ее в знание;
- Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельной «добыче» знаний, необходимых для освоения конкретного материала;
- Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
- Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей (менеджмент, экономика и социология труда, организационное поведение, конфликтология), их группировка и концентрация в контексте конкретного разбираемого вопроса.

### *Информационные технологии, используемые при изучении дисциплины:*

- слайды и представление учебного материала на компьютере;
- выполнение индивидуальных практических заданий с использованием персональных компьютеров и информационных систем.

*Активные методы, используемые при изучении дисциплины:* методы и технологии развития критического мышления через чтение и письмо.

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

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов в ВлГУ. Текущий контроль включает комплекс вопросов и заданий, сочетающих как репродуктивную направленность (позволяющую оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия), так и определенный творческий характер, дающий возможность студенту задуматься о прикладных аспектах изучаемого материала, принять самостоятельное решение при неоднородности выбора вариантов и суметь адекватно и грамотно обосновать свой ответ. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме устного экзамена в сроки сессии, в рамках вопросов в соответствии с рабочей программой дисциплины.

### **Примерные вопросы для проведения рейтинг-контроля**

#### **Рейтинг-контроль №1**

1 вариант

1. Стратегия облегчения и интеллектуализации труда.
2. Соответствие уровня лояльности работника занимаемой должности.

2 вариант

1. Стратегия отказа от использования живого труда.
2. Воспитание лояльности сотрудников.

#### **Рейтинг-контроль №2**

1 вариант

1. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях.
2. Подбор и подготовка менеджеров кризисных ситуаций.

2 вариант

1. Основные принципы антикризисного кадрового менеджмента.
2. Особенности мотивации персонала в кризисных ситуациях.

#### **Рейтинг-контроль №3**

1 вариант

1. Факторы, воздействующие на работников в условиях организационных изменений.
2. Стратегии управления конфликтами.

2 вариант

1. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
2. Задачи, решаемые в рамках целевого управления.

### **Вопросы к экзамену**

1. Модели управления кризисом.
2. Задачи HR-службы в антикризисном управлении.
3. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях.
4. Сущность эффективной кадровой политики.
5. Малоэффективная кадровая политика и ее результаты.
6. Принцип ориентации на профессиональное ядро персонала.
7. Методы работы с кадрами в режиме антикризисного управления.
8. Сокращение затрат при антикризисном кадровом менеджменте.
9. Цели создания и функции оперативных кризисных групп.
10. Требования к подбору антикризисных менеджеров и требования к их умениям.
11. Профессиональная и психологическая подготовка менеджеров и групп кризисных ситуаций.
12. Потенциальные негативные аспекты кадрового менеджмента в кризисных ситуациях.
13. Уровень компетентности HR-директора как определяющий фактор в кризисных условиях.
14. Управленческие роли HR-руководителя.
15. Влияние стадий развития компании на выбор управленческой стратегии.
16. Управление организационными изменениями в условиях кризиса.
17. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
18. Организационное развитие.
19. Стереотипные приемы управления в кризисной ситуации.

### **Темы контрольных работ**

1. Цели производственной системы и объективное представление их подчиненности.
2. Субъективное представление подчиненности целей при различных стилях поведения руководства и трудового коллектива.
3. Повышение эффективности управления за счет рационального делегирования полномочий.
4. Принципы эффективного использования рабочего времени.
5. Методы учета использования рабочего времени руководителя.
6. Планирование организационных изменений.

7. Структура регулируемого конфликтного процесса.
8. Организационный подход к управлению конфликтами.
9. Эффективность управления конфликтом в условиях кризиса.
10. Задачи, решаемые в рамках целевого управления.

**Самостоятельная работа студентов** также предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. По ее результатам студентам предлагается написание реферативных работ по следующей тематике:

#### **Примерный перечень тем для самостоятельной работы**

1. Проблема объективного и субъективного представления состава и взаимосвязей целей производственной системы.
2. Приростный стиль поведения руководства предприятия.
3. Предпринимательский стиль поведения руководства предприятия.
4. Эгоистический стиль поведения трудового коллектива.
5. Хозяйственный стиль поведения трудового коллектива.
6. Воспитание лояльности у сотрудников.
7. Совершенствование навыков управления совещаниями.
8. Факторы, воздействующие на работников в условиях изменений.
9. Система мотивации российских работников.
10. Перестройка организационных структур управления.

### **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Основная литература:*

1. Антикризисное управление. Теория и практика: учеб.пособие / В.Я. Захаров [и др]. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 304 с. - 978-5-238-01513-2 (ВлГУ)
2. Иванова О.П. Антикризисное управление организацией: учеб.пособие / Г.Д.Антонов, О.П.Иванова, В.М.Тумин, В.А. Трифонов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 142 с. - ISBN 978-5-16-011052-3. (ВлГУ)
3. Орехова Т.Н. Антикризисное управление : учеб.пособие / В.И. Орехов, К.В. Балдин, Т.Р. Орехова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 268 с. - ISBN 978-5-16-006790-2. (ВлГУ)
4. Шутов В.С. Антикризисное управление: учеб.пособие / Васин С.М., Шутов В.С. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 272 с. - ISBN 978-5-369-01557-5 . (ВлГУ)

*Дополнительная литература:*

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник для вузов. - М: Инфра-М, 2016. - 399 с. - ISBN 978-5-16-003112-5. (*ВлГУ*)
2. Гореликов Т.А. Антикризисное управление: Учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2017. - 216 с. - ISBN 978-5-394-02431-3. (*ВлГУ*)
3. Ряховская А.Н. Антикризисное управление как основа формирования механизма устойчивого развития бизнеса: Монография. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 169 с. - ISBN 978-5-16-011137-7. (*ВлГУ*)
4. Управление персоналом организаций: учебник для вузов / Под ред. А.Я.Кибанова. - М.: Инфра-М, 2016. - 694 с. - ISBN 978-5-16-003671-7. (*ВлГУ*)
5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.Б. Тесленко и др.; - Владимир: ВлГУ, 2016. - 83 с. - ISBN 978-5-9984-0700-0. - Режим доступа: <http://e.lib.vlsu.ru/bitstream/123456789/5307/1/01560.pdf>. (*ВлГУ*)
6. Учитель Ю.Г. Разработка управленческих решений: учебник / Учитель Ю.Г., Терновой А.И., Терновой К.И. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 383 с. - ISBN 978-5-238-01091-5. (*ВлГУ*)

*Интернет-ресурсы:*

1. <http://www.consultant.ru> (Информационно-правовой портал «Консультант Плюс»)
2. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
3. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.rhr.ru> (Сеть порталов «Человеческие ресурсы»)
6. <http://hrm.ru> («Кадровый менеджмент»)
7. <http://4hr.ru> («HR-менеджмент»)
8. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)

*Периодические издания:*

1. «Вопросы экономики». (*ВлГУ*)
2. «Проблемы современной экономики». (*ВлГУ*)
3. «Российский экономический журнал». (*ВлГУ*)
4. «Экономист». (*ВлГУ*)
5. «Справочник кадровика» (*ВлГУ*)

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ дисциплины**

Предусмотрено проведение ряда занятий в виде презентаций с использованием компьютеров (ноутбуков), стационарных или переносных проекторов и экранов. Учебная аудитория для проведения занятий имеет следующее оснащение: мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152\*203), доска настенная.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» и профилю подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил:

Доцент кафедры ЭУИИ

 А.С.Левизов

Рецензент:

Коммерческий директор ООО «Старт 33»

 А.П.Марков

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ.

Протокол № 1 от 03.09.18

Заведующий кафедрой

 д.э.н. проф. О.А.Доничев

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

Протокол № 1 от 03.09.18

Председатель комиссии

 д.э.н. проф. О.А.Доничев