

**Аннотация**  
**рабочей программы учебной дисциплины**  
**«Модели профессиональных компетенций специалистов в управлении персоналом»**

## **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цель изучения учебной дисциплины**

**Целью изучения дисциплины** «Модели профессиональных компетенций специалистов в управлении персоналом» является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом на основе компетентностного подхода.

### **1.2. Задачи учебной дисциплины:**

1. Формирование представления о модели профессиональных компетенций в управлении персоналом.
2. Систематизация знаний о реализации функций управления персоналом на основе системы профессиональных компетенций.
3. Формирование практических умений разработки модели профессиональных компетенций.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО**

### **2.1. Цикл (раздел) ООП:**

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Модели профессиональных компетенций специалистов в управлении персоналом» отнесена к вариативной части (Обязательные дисциплины) блока Б1 Профессионального цикла.

### **2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП**

При изучении дисциплины «Модели профессиональных компетенций специалистов в управлении персоналом» требуются знания и умения, полученные при изучении таких дисциплин: «Основы карьеры и социальный успех».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Модели профессиональных компетенций специалистов в управлении персоналом», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Управление персоналом организации», «Оценка персонала», «Подбор и найм персонала», «Планирование и моделирование карьерных стратегий».

### 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Код соответствующей компетенции по ГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ПК-13	знание методов анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников и умением применять их на практике	<b>Знать:</b> теоретические подходы к изучению анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, профессиональных, деловых и личностных качеств работников <b>Уметь:</b> применять теоретические знания на практике в сфере управления персоналом <b>Владеть:</b> навыками анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, исследования профессиональных, деловых и личностных качеств работников
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов и правил поведения в области управления персоналом, проектировать мероприятия по формированию и развитию организационной культуры, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	<b>Знать:</b> основные модели построения компетентностных профилей HR- специалистов; структуру и стратегию формирования национальной системы компетенций и квалификаций. <b>Уметь:</b> составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников; использовать результаты оценки компетенций при разработке программ обучения и развития персонала <b>Владеть:</b> навыками применения профессиональных стандартов для разработки функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Эволюционное развитие универсальной модели HR-специалиста. Компетенции эффективного руководителя: как оценить, выявить и развивать. Подходы к оценке универсальной модели HR-специалиста. Модель компетенций как фактор повышения производительности труда персонала в современных организациях. Структура и уровни модели компетенций. Алгоритм формирования модели компетенций. Алгоритм формирования модели компетенций при отборе и оценке персонала. Алгоритм формирования модели компетенций при обучении персонала. Алгоритм формирования модели компетенций при построении карьеры персонала.

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, зачет), технологии интерактивного обучения (дискуссии, игровые технологии, тренинг), проблемное обучение.

**Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:**

*Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.*