

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ РАБОТНИКА

1. Цель освоения дисциплины

Развитие стратегического мышления и привитие практических навыков профессионально ставить и решать задачи в сфере управления персоналом на основе знаний особенностей индивидуальных и коллективных компетенций работников, обеспечивающих реализацию стратегических целей организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление компетенциями работника» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Управление компетенциями работника» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление групповой динамикой», прохождения практики «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Развитие систем менеджмента качества», «Технология управления развитием персонала», «Управление организационной культурой», «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Консультирование и интеллектуальная собственность», «Методы проведения бизнес-тренингов», «Профессиональный коучинг», «Управление качеством кадрового консалтинга», прохождения практики «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- особенности индивидуальных, коллективных (командных) и организационных компетенций и особенностей их реализации; факторы, влияющих на результативность управления развитием компетенций работников;

уметь

- видеть, формулировать и анализировать проблемы, ставить и решать управленческие задачи по вопросам оценки и развития компетенций работников;

владеть

– методами развития компетенций работников.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 8 ч., СРС – 96 ч.),

распределение по семестрам – 1 курс, зима, 1 курс, лето,

форма и место отчётности – зачёт (1 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Компетенции в управлении персоналом.

Появление понятия «компетенция» в сфере труда. Преимущества и ограничения подходов, основанных на компетенциях. Понятие профессионализма: термины и определения. Анализ феномена «профессия». Профессия и специальность. Занятие. Должность. Профессия как ценность. Профессионализм и дилетантизм. Индивидуальные базовые компетенции менеджера. Нужные знания нужным людям в нужное время. Фактические знания и теория. Обучение извне. Практические знания (навыки). Ограничения фактических данных. Сколько нужно знать. Понятие деятельности. Компетенция жизненных реальностей. Компетенция единства действий и должного порядка. Компетенция независимой оценки действий и деятельности. Компетенция давлений и поддержек. Понятие портфеля компетенций. Разделение и распространение компетенций. Коллективные компетенции. Источники снижения компетенции команды. Характерные признаки для исполнителей основных ролей в командах. Пути и формы формирования коллективной компетенции. Процессы взаимодействия между индивидуальными, коллективными и организационными компетенциями. Основа методологии развития компетенций. Результат как важнейшая составляющая коллективной профессиональной компетенции

6. Разработчик

Кайль Яков Яковлевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».