

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Компетентностный подход в управлении персоналом на железнодорожном транспорте рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:
экзамены 4

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 4 | | Итого | |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | уп | рп | | |
| Лекции | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Практические | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Конт. ч. на аттест. | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Конт. ч. на аттест. в период ЭС | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 |
| В том числе инт. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Итого ауд. | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Контактная работа | 14,75 | 14,75 | 14,75 | 14,75 |
| Сам. работа | 122,6 | 122,6 | 122,6 | 122,6 |
| Часы на контроль | 6,65 | 6,65 | 6,65 | 6,65 |
| Итого | 144 | 144 | 144 | 144 |

Программу составил(и):

нет, старший преподаватель , Патутина Е.С.

Рабочая программа дисциплины

Компетентностный подход в управлении персоналом на железнодорожном транспорте

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-20-1234-УПб изм.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.ф.н., доцент Маслов В.П.

| 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
|---|---|----------------|-------|------------|
| 1.1 | Целью дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом на железнодорожном транспорте» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока " Б1.В 13" образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных (ПК-17) компетенций, способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами». | | | |
| 1.2 | В процессе изучения дисциплины решаются задачи усвоения таких аспектов работы с персоналом как: | | | |
| 1.3 | Сформировать понятия компетентности и ценностного подхода в кадровом менеджменте; | | | |
| 1.4 | цели, содержание, принципы и методы компетентностного подхода в управлении персоналом; | | | |
| 1.5 | организационный механизм применения компетентностного подхода в управлении персоналом – цели, функции, структура в различных производственно-экономических системах; | | | |
| 1.6 | умения реализовать идеи и технологии компетентностного подхода в управлении персоналом; | | | |
| 1.7 | основные персонал-технологии кадровой работы. | | | |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | | | | |
| Цикл (раздел) ОП: | | Б1.В.13 | | |
| 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
| ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) | | | | |
| Знать: | | | | |
| функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) основные принципы описания функций и функциональных обязанностей сотрудников, основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда | | | | |
| Уметь: | | | | |
| ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников Анализировать и ориентироваться в функциях подразделений разного уровня Ориентироваться и применять в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом | | | | |
| Владеть: | | | | |
| Методиками внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) | | | | |
| В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен | | | | |
| 3.1 | Знать: | | | |
| 3.1.1 | сущность компетентностного и ценностного подходов в управлении персоналом организации; | | | |
| 3.1.2 | принципы и методы формирования модели компетенций (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); цели, содержание, принципы и методы компетентностного подхода в управлении персоналом. | | | |
| 3.2 | Уметь: | | | |
| 3.2.1 | ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников | | | |
| 3.2.2 | Анализировать и ориентироваться в функциях подразделений разного уровня | | | |
| 3.2.3 | Ориентироваться и применять в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом | | | |
| 3.3 | Владеть: | | | |
| 3.3.1 | Методиками внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда | | | |
| 3.3.2 | способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников | | | |
| 3.3.3 | способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) | | | |
| 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Примечание |

| | | | | |
|-----|--|---|----|--|
| | Раздел 1. Теоретические аспекты проблемы компетентного подхода в кадровом менеджменте | | | |
| 1.1 | 1.1 Понятие компетентного подхода в кадровом менеджменте, интегрированный подход к компетенциям, соединение поведенческого (функционального) подхода в единых многомерных моделях, включающих функциональные, когнитивные и поведенческие компетенции в целостную структуру. Компетенции и компетентность. цели, содержание, принципы и методы компетентного подхода в управлении персоналом; /Лек/ | 4 | 2 | |
| 1.2 | 1.2 Сущность компетентного подхода. Подходы к определению компетенций, сущность компетенций, типология компетенций, Общие корпоративные (ключевые, ядерные) компетенции – для персонала данной организации. Специфические для представителей конкретной профессии или группы профессий в данной организации Классификация компетенций: Основание для классификации: Сущность и содержание Компетенции необходимые для эффективной работы. Компетенции связанные с индивидуальной эффективностью работника . Управленческий труд и управленческая деятельность /Пр/ | 4 | 4 | |
| 1.3 | 1.3 Практика использования компетентного подхода Опыт организаций в использовании компетентного подхода на примере организаций с различной организационной культурой. (Органической, бюрократической, предпринимательской, партиципативной); Моделирование управленческих компетенций: возможности и ограничения; Компетентный подход к операционализации трудового потенциала персонала /Ср/ | 4 | 9 | |
| 1.4 | 1.4 Модели компетенций. Многомерный (целостный) подход к компетенциям персонала как синергии между формальным образованием, производственным обучением и профессиональной компетентностью. Американский подход- компетенция как описание поведения сотрудника, Европейский подход, компетенция как функция работника, Интегрированный подход к компетенциям, соединяющий поведенческий или функциональный подходы в единых многомерных моделях, предполагающих включение функциональные, когнитивные и поведенческие компетенции в целостную структуру; Контекстный подход: новые компетенции и новые функции /Лек/ | 4 | 2 | |
| 1.5 | 1.5 Классификация моделей компетенций Основание для классификации: уровень развития Пороговые, дифференцирующие Структура модели компетенций. Ее основные элементы. Общая модель компетенций. Профильная модель компетенции Достоинства, недостатки и сфера применения данных компетенций Профстандарт и квалификация работника. Организация работы по внедрению профессиональных стандартов План внедрения профессиональных стандартов. Документы работодателя, которые необходимо изменить в связи с внедрением профессиональных стандартов /Пр/ | 4 | 4 | |
| 1.6 | 1.6 Анализ содержания и структуры основных компетенций Когнитивные, функциональные компетенции Социальные компетенции включая личностные и этические компетенции. Личностные компетенции (поведенческие компетенции, «знание норм поведения»), определяются как «относительно устойчивые характеристики личности, связанные с эффективным выполнением работы». Этические компетенции в форме- личное мнение и профессиональные ценности, способность принимать основанные на них решения в рабочих ситуациях. Мета-компетенции, относятся к способности справляться с неуверенностью, также как и с поучениями и критикой /Ср/ | 4 | 9 | |
| 1.7 | 1.7 Технология разработки модели компетенций Проектный подход к составлению моделей компетенций /Ср/ | 4 | 10 | |
| 1.8 | 1.8 Обзор подходов к составлению компетенций специалиста. Планирование разработки проекта компетенций. Формирование рабочей группы. Разработка проекта. Этапы сбора информации Методы сбора информации Анализ информации о моделях и стандартах поведения Ожидаемые результаты проекта /Ср/ | 4 | 7 | |

| | | | | |
|-----|---|---|---|--|
| 1.9 | 1.9 Технология использования модели компетенций на примере организаций различной организационной культуры. Органической, предпринимательской, бюрократической, партициптивной /Ср/ | 4 | 7 | |
| | Раздел 2. Ценностный подход в управлении персоналом | | | |
| 2.1 | 2.1 Ценности, как составляющий элемент мотивационной сферы личности, влияющий на поведение и проявление компетенций. Основные подходы к выявлению и использованию потенциала сотрудников /Ср/ | 4 | 6 | |
| 2.2 | 2.2 Компетенции – стандарты поведения сотрудников, сформулированные в рамках ценностей. Их роль в стимулировании и укоренении регламентированного поведения персонала. Лояльность и вовлеченность персонала как основа успеха бизнеса. Вовлеченность как показатель совпадения личностных и коллективных ценностей. Трудовые ценности и организационная стратегия предприятия. Лидерство и реализация ценностного подхода; Классификация ценностей по Харскому; определение комплекса компетенций претендента на должность /Ср/ | 4 | 7 | |
| 2.3 | 2.3 Методы диагностики персонала с требуемым отношением к выполняемым функциям. Оценка степени соотношения ценностей компании и индивидуальных ценностей сотрудника. Методы активизации сотрудников по усвоению ценностей компании Лидерство и реализация ценностного подхода /Ср/ | 4 | 7 | |
| 2.4 | 2.4 Ценностный подход с опорой на корпоративные интегрированные ценности. Корпоративные ценности и внутренний саботаж /Ср/ | 4 | 7 | |
| 2.5 | 2.5 Ценностный подход с опорой на индивидуальные, личностные ценности. Соотношение личных и корпоративных ценностей Компетенции – стандарты поведения сотрудников, сформулированные в рамках ценностей. Их роль в стимулировании и укоренении регламентированного поведения персонала. Формирование ценностей в организации Диагностика корпоративных ценностей /Ср/ | 4 | 7 | |
| 2.6 | 2.6 Основные различия подходов к управлению персоналом на основе компетенций и на основе ценностей организации Как составить должностную инструкцию на основе профстандарта /Ср/ | 4 | 7 | |
| 2.7 | 2.7 Анализ и формирование ценностей компании Корпоративные стандарты и регламенты Диагностика корпоративных ценностей. Корпоративные ценности организации формальные (Проактивность, Открытые отношения, Взаимное уважение), неформальные: Видимость работы, Закрытость, Внутрикорпоративная борьба, Конкуренция за ресурсы). созданию (обновлению), формулировке новых корпоративных ценностей компании; Соотношение трудового и кадрового потенциалов как характеристик социально- экономической системы Кадровый и трудовой потенциалы предприятий Человеческий капитал и знания /Ср/ | 4 | 7 | |
| 2.8 | 2.8 Алгоритм создания корпоративных ценностей. Алгоритм и основные этапы разработки и описания ценностной структуры фирмы. Основные сложности, возникающие при определении ценностной структуры компании: Диагностика текущих корпоративных ценностей. Анализ стратегического Видения и Миссии компании. Анализ стратегических целей компании. Анализ и оценка ключевых компетенций компании. Создание перечня возможных корпоративных ценностей исходя из Видения, Миссии, Стратегических целей и Ключевых компетенций компании. Привлечение персонала разных уровней управления для экспертной работы с перечнем возможных ценностей. Создание укрупненного перечня ценностей компании Анализ и формирование ценностей компании Диагностика и формулировка корпоративных ценностей Характеристика систем оплаты труда персонала, основанные на компетенциях Модель компетенций для руководителей организации /Ср/ | 4 | 7 | |

| | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|---|
| 2.9 | 2.9 Интерпретация корпоративных ценностей в системе поведенческих реакций. Определение форм и норм поведения в рамках основных компетенций компании: общих и функциональных (профессиональных, лидерских, когнитивных социальных, включая личностные и этические компетенции). Как выражается «Клиентоориентированность», «лояльность», «вовлеченность» и т.д. Методы вовлечения персонала компании в осознание, принятие и следование корпоративным ценностям организации. /Ср/ | 4 | 7 | |
| Раздел 3. Самостоятельная работа | | | | |
| 3.1 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 4 | 2 | |
| 3.2 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 4 | 8 | |
| 3.3 | подготовка к экзамену /Ср/ | 4 | 8 | |
| 3.4 | Выполнение контрольной работы /Ср/ | 4 | 0,6 | |
| Раздел 4. Контактные часы на аттестацию | | | | |
| 4.1 | Экзамен /КЭ/ | 4 | 2,35 | |
| 4.2 | контрольная работа /КА/ | 4 | 0,4 | |
| 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ | | | | |
| Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины. Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС. | | | | |
| 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
| 6.1. Рекомендуемая литература | | | | |
| 6.1.1. Основная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
| Л1.1 | Малкова Т. Б., Доничев О. А., Малковой Т. Б. | Управление персоналом в цифровой экономике: учебное пособие | Москва: Русайнс, 2018 | https://www.book.ru/book/931300 |
| 6.1.2. Дополнительная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
| Л2.1 | Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. | Управление персоналом (для бакалавров) | Москва: КноРус, 2017 | https://book.ru/book/929805 |
| 6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) | | | | |
| 6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения | | | | |
| 6.2.1.1 | Microsoft Office | | | |
| 6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем | | | | |
| 6.2.2.1 | Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/ | | | |
| 6.2.2.2 | МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1 | | | |
| 6.2.2.3 | База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml | | | |
| 6.2.2.4 | Федеральный образовательный портал «Экономика Социология, Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru | | | |
| 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |

| | |
|-----|--|
| 7.1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное). |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное) |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета. |
| 7.4 | Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования |