

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ФТД.02 «РАЗРАБОТКА МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль программы «Организационная психология и HR-технологии»

Автор(ы): ст. преподаватель А.А. Шаров

Проректор по
образовательной
деятельности

Л. К. Габышева

Екатеринбург
2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Разработка моделей корпоративных компетенций»: изучение и освоение концептуальных теоретических и практических основ применения компетентностного подхода в HR процессах, внедрения моделей корпоративных компетенций.

Задачи:

- формирование представления об особенностях управления персоналом на основе компетентностного подхода;
- приобретение знаний и практических навыков анализа, разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом организации;
- приобретение знаний и практических навыков разработки моделей корпоративных компетенций

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Разработка моделей корпоративных компетенций» относится к факультативным дисциплинам учебного плана.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Психологическая диагностика в организациях.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ОПК-8 Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога;
- ПКС-3 Способен анализировать и оценивать процессы управления человеческими ресурсами.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Современные концепции и практику применения компетентностного подхода в организации;
32. Инструменты и методы компетентностного подхода в управлении персоналом организации, принципы и условия их применения;
33. Современные подходы к моделированию корпоративных компетенций персонала организаций для решения задач подбора и отбора, оценки и развития персонала, управления карьерой, разработки систем мотивации.

Уметь:

У1. Определять подходы к разработке модели корпоративных компетенций для решения задач подбора и отбора, оценки и развития персонала, управления карьерой, разработки систем мотивации;

У2. Разрабатывать модель компетенций для конкретной организации и целевых групп сотрудников;

У3. Планировать и осуществлять мероприятия по моделированию и использованию компетенций в организации.

Владеть:

В1. Методами разработки моделей корпоративных компетенций;

В2. Навыками получения обратной связи по результатам деловой оценки по результатам деловой оценки персонала на основе модели корпоративных компетенций;

В3. Технологиями организации мероприятий по разработке моделей корпоративных компетенций.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (22 час.), семестр изучения – , распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	сем.
Кол-во часов	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	72
Контактная работа, в том числе:	22
Лекции	10
Практические занятия	12
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	3 сем.
Самостоятельная работа студента	50

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной и очно-заочной форм обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Теоретические основы компетентностного подхода. Инструменты и методы.		16	2	2	-	12
2. Модель компетенций.		19	2	4	-	13
3. Использование модели корпоративных компетенций в подборе, оценке и развитии персонала.		20	4	4	-	12
4. Организационные аспекты применения компетентностного подхода в управлении персонала		17	2	2	-	13

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной и очно-заочной форм обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Теоретические основы компетентностного подхода. Инструменты и методы.

Понятие компетентность и компетенция. История появления понятия компетенция. Структура компетенции. Профессиональные и корпоративные компетенции. Методы определения и описания компетенций.

Раздел 2. Модель компетенций.

Понятие модели компетенций. Общие требования к модели компетенций. Основные элементы модели корпоративных компетенций. Принципы разработки модели корпоративных компетенций. Технологии разработки модели корпоративных компетенций: этапы и методы. Качество модели компетенций в контексте результативности компетентностного подхода.

Раздел 3. Использование модели корпоративных компетенций в подборе, оценке и развитии персонала.

Особенности подбора персонала с применением модели корпоративных компетенций: разработка требований к должностям и критериев подбора. Этапы разработки программы обучения на основе модели компетенций.

Раздел 4. Организационные аспекты применения компетентностного подхода в управлении персонала

Организация деятельности по управлению персоналом при использовании компетентностного подхода. Применение информационных технологий при использовании компетентностного подхода. Оценка деятельности кадровых служб при использовании модели корпоративных компетенций.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова [и др. ; предисл. В. Туголукова]. - 4-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 278 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95357/>.

2. Салханова Ж. Х. Компетентность и компетенции : монография. - Алматы : Казахский национальный университет, 2013. - 178 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70370>.

6.2 Дополнительная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] = On Managing People : пер. с англ. / [Д. Гоулман и др.]. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 240, [1] с. : ил., табл. - (Harvard Business Review: 10 лучших статей). - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/87945/#1>.

2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для вузов [Гриф Минобразования РФ] / Майкл Армстронг - 10-е изд. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2015. - 848 с. - Режим доступа: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=344103>.

3. Мумладзе Р. Г., Васильева И. В., Алёшина Т. Н. Основы управления персоналом : учебное пособие. - Москва : Русайнс, 2015. - 151 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48929>.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение:

1. Электронно-библиотечная система Лань.
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks.
3. Офисная система Office Professional Plus.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.