

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ и.о. ректора

от «07» июня 2021 г. № 80

**Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении  
персоналом**  
**рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и кадровой службы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 108 очная форма обучения: зачет 6

В том числе в форме практической  
подготовки (ПП) – 4

(очная)

**Очная форма обучения**

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т. ч. в форме ПП</b>	<b>51/4</b>	<b>51/4</b>
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	34/4	34/4
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>57</b>	<b>57</b>
<b>Зачет</b>		
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:  
канд. пед. наук., доцент, доцент

А.В. Кутузова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «08» апреля 2021 г. № 9.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук., доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели дисциплины</b>	
1	формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения компетентностного подхода в управлении персоналом
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	сформировать у обучающихся знания теоретических основ применения компетентностного подхода к управлению персоналом в организации
2	сформировать у обучающихся умения использовать различные подходы к разработке модели компетенций в организации
3	сформировать у обучающихся навыки организации деятельности по разработке внедрению и использованию модели компетенций в управлении персоналом организации
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах
2	Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах
3	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
4	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
5	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
6	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
<b>Код и наименование</b>	<b>Код и наименование индикатора</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>

компетенции	достижения компетенции	
<p>ПК-1.3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>ПК-1.3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>Знать: сущность компетентного подхода в управлении персоналом; процесс разработки модели компетенций; сферы практического применения модели компетенций в управлении персоналом</p> <p>Уметь: использовать различные подходы к разработке модели компетенций в организации; применять модель компетенций при решении профессиональных задач в области управления персоналом; применять модель компетенций как инструмент оценки персонала в организации</p> <p>Владеть: инструментами компетентного подхода и их применения в профессиональной деятельности; навыками по разработке модели компетенций и применению ее при отборе кандидатов, оценке, обучении, управлении карьерой и разработке системы мотивации персонала организации; навыками организации деятельности по разработке, внедрению и использованию модели компетенций в управлении персоналом организации</p>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ							
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР
1.0	Раздел 1. Основы компетентного подхода в управлении персоналом						
1.1	Сущность компетентного подхода в управлении персоналом	6	2	4		6	ПК-1.3.1
1.2	Научные основы компетентного подхода	6	2	4		6	ПК-1.3.1
1.3	Инструменты и методы компетентного подхода	6	2	4		8	ПК-1.3.1
1.4	Компетенции. Модель компетенций	6	2	4/2		6	ПК-1.3.1
2.0	Раздел 2. Практическое применение компетентного подхода в управлении персоналом						
2.1	Использование модели компетенций при отборе, оценке, обучении персонала	6	2	4/1		7	ПК-1.3.1
2.2	Использование модели компетенций в планировании карьеры и управлении преемственностью	6	3	6		8	ПК-1.3.1
2.3	Использование модели компетенций при разработке систем мотивации персонала	6	2	4/1		8	ПК-1.3.1
2.4	Организационные аспекты применения компетентного подхода в управлении персоналом организации	6	2	4		8	ПК-1.3.1
	Итого	6	17	34/4		57	
	Форма промежуточной аттестации – зачет	6					ПК-1.3.1

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Маслова В. М.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/bcode/510341">https://urait.ru/bcode/510341</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.1.2	Одегов Ю. Г.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/bcode/531529">https://urait.ru/bcode/531529</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

**6.1.2 Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Хруцкий В. Е.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/bcode/531687">https://urait.ru/bcode/531687</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.2	Кязимов К. Г.	Управлении человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/bcode/516339">https://urait.ru/bcode/516339</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.3	Мизинцева М. Ф.	Оценка персонала : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/bcode/511033">https://urait.ru/bcode/511033</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

**6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)**

	Авторы, составител и	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Кутузова А. В.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося , ЭИОС	100% онлайн

**6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: <a href="http://umcздт.ru/books/">http://umcздт.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: <a href="http://znanium.ru">http://znanium.ru</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			

6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo1.krsk.irgups.ru/">http://sdo1.krsk.irgups.ru/</a> . – Текст : электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: <a href="https://company.rzd.ru/">https://company.rzd.ru/</a> . – Текст : электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>	
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется
<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать

	<p>внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 34 часов по очной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической частей, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p><b>Обучающийся очной формы обучения выполняет:</b> 6 семестр ИДЗ № 1 «Внедрение компетентностного подхода в управление персоналом». Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС,</p>



	доступной обучающемуся через его личный кабинет.
--	--

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
---

**Приложение № 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении  
персоналом**

## 1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## 2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий.

#### Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Компетентностный подход в управлении персоналом» участвует в формировании компетенций:

ПК-1.3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки

#### Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
6 семестр					

1	1-2	Текущий контроль	Сущность компетентного подхода в управлении персоналом	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Научные основы компетентного подхода	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Инструменты и методы компетентного подхода	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Компетенции. Модель компетенций	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно)
5	8	Текущий контроль	Раздел 1. Основы компетентного подхода в управлении персоналом	ПК-1.3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
6	9-10	Текущий контроль	Использование модели компетенций при отборе, оценке, обучении персонала	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	Использование модели компетенций в планировании карьеры и управлении преемственностью	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
8	13-14	Текущий контроль	Использование модели компетенций при разработке систем мотивации персонала	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно)
9	15-16	Текущий контроль	Организационные аспекты применения компетентного подхода в управлении персоналом организации	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
10	16	Текущий контроль	Раздел 2. Практическое применение компетентного подхода в управлении персоналом	ПК-1.3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
11	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Теоретические основы компетентного подхода Раздел 2. Практика использования компетентного подхода в управлении персоналом	ПК-1.3.1	Вопросы и практические задания (устно)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

## **Описание показателей и критериев оценивания компетенций.**

### **Описание шкал оценивания**

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины/ прохождения практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и/или экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций**

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний	Компетенция не сформирована

	и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	
--	--	--

### Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

#### Собеседование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий  Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

#### Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень

		знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала
--	--	--

### Задание творческого уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»		Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»		В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»		«не зачтено»

### Критерии и шкала оценивания тестов

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

#### **3.1 Типовые вопросы для собеседования**

1. Дайте определение компетенции и компетентности;
2. Раскройте классификацию и уровни компетенций;
3. Охарактеризуйте причины использования компетенций;
4. Ограничьте зону действия компетенций.
5. В чем состоит сущность управления компетенциями персонала организации;
6. Охарактеризуйте мировой опыт определения компетенций специалистов по управлению персоналом;
7. Раскройте перечень компетенций, рекомендуемых для специалистов по управлению персоналом отечественных организаций.
8. Охарактеризуйте корпоративные компетенции как инструмент трансляции целевой корпоративной культуры и стратегии компании;
9. Раскройте сущность менеджерских компетенций;
10. Раскройте сущность профессиональных компетенций;
11. Какие существуют способы описания компетенций: поуровневое и поиндикаторное;
12. Зачем необходимо вовлечение менеджмента и сотрудников в процесс формирования и использования компетенций;
13. Опишите процесс моделирования компетенций.
14. Какие существуют источники и проблемы найма персонала;
15. Раскройте значение деловой оценки при отборе персонала;
16. Охарактеризуйте процесс организации отбора претендентов на вакантную должность;
17. Раскройте сущность подбора и расстановки персонала;
18. Раскройте сущность интервью – гайд по компетенциям - список специальных вопросов для оценки компетенций и поведенческих индикаторов к ним;
19. Каково применение тестов знаний и кейсов при отборе кандидатов на вакантную должность.
20. Раскройте сущность мотивации и стимулирования труда персонала;
21. Охарактеризуйте структуру, функции и механизм мотивации и стимулирования;
22. Каковы основные направления мотивации и стимулирования персонала;
23. Особенности построения системы КРІ на основе компетенций;
24. Раскройте сущность грейдинга.
25. Дайте основные понятия и концепции обучения;
26. Какие существуют виды обучения и развития персонала;
27. методы обучения и развития персонала;
28. В чем сущность управления развитием персонала по компетенциям;
29. Охарактеризуйте корпоративные программы развития компетенций;
30. В чем сущность меню развивающих действий;
31. В чем сущность плана индивидуального развития.
32. Раскройте сущность оценки персонала, основные задачи оценки персонала;
33. Какие существуют виды и методы оценки, критерии оценки персонала; Охарактеризуйте процедуру оценки персонала;
34. В чем состоит преимущество оценки для организации;
35. Раскройте основные требования к системам оценки;
36. Каковы возможные ошибки и трудности при внедрении системы оценки;
37. Раскройте сущность аттестации персонала;
38. В чем состоит оценка по компетенциям;
39. Раскройте сущность центра оценки (Ассесмент);



40. Раскройте сущность индивидуального ассесмента;
41. Раскройте сущность обратной связи 360 градусов.

### **3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня**

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня  
по теме «Сущность компетентного подхода в управлении персоналом»

Задание: проследить эволюцию понимания сущности компетенции и компетентности в педагогике и менеджменте

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня  
по теме «Научные основы компетентного подхода»

Задание: провести мониторинг опыта построения моделей компетенций зарубежных и отечественных компаний

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня  
по теме «Инструменты и методы компетентного подхода»

Задание: провести мониторинг изменений инструментов и методов компетентного подхода за последние два года.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня  
по теме «Организационные аспекты применения компетентного подхода в управлении персоналом организации»»

Задание: провести сравнительную характеристику модели компетенций ОАО «РЖД» по категориям персонала: рабочие, специалисты, служащие, топ-менеджмент.

### **3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня**

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий творческого уровня  
выполняемых в рамках практической подготовки,  
по теме «Компетенции. Модель компетенций»

(трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, поэтапно разработайте модель компетенций.

Образец типового варианта заданий творческого уровня  
выполняемых в рамках практической подготовки,  
по теме «Использование модели компетенций при отборе, оценке, обучении персонала»  
(трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему отбора, оценки, обучения персонала на основе модели компетенций.

Образец типового варианта заданий творческого уровня  
по теме «Использование модели компетенций в планировании карьеры и управлении преемственностью»»

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему планирования карьеры и управления преемственностью персонала на основе модели компетенций.

Образец типового варианта заданий творческого уровня выполняемых в рамках практической подготовки, по теме «Использование модели компетенций при разработке систем мотивации персонала» (трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему мотивации персонала на основе модели компетенций.

### 3.4 Типовые тестовые вопросы

Компьютерное тестирование обучающихся по разделам дисциплины используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

**Тест** (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

**Тестовое задание (ТЗ)** – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

**Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине** – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

#### Типы тестовых заданий:

**ЗТЗ** – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

**ОТЗ** – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

### Структура тестовых материалов по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-1.3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Сущность компетентностного подхода в управлении персоналом	Компетенция и компетентность	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Классификация и виды компетенций	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Сборники компетенций	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Научные основы компетентностного подхода	Компетентностный подход в педагогике	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Компетентностный подход в менеджменте	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Компетентностный подход в управлении персоналом	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Инструменты и методы	Инструменты	Знание	5 – ОТЗ

	компетентностного подхода	компетентностного подхода		5 – 3ТЗ
		Методы компетентностного подхода	Умение	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Применение инструментов и методов компетентностного подхода	Действие	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
	Компетенции. Модель компетенций	Сущность и содержание модели компетенций	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Разработка модели компетенций	Умение	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Внедрение модели компетенций	Действие	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
	Использование модели компетенций при отборе, оценке, обучении персонала	Модель компетенций	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Отбор и оценка персонала по модели компетенций	Умение	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Обучение персонала по модели компетенций	Действие	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
	Использование модели компетенций в планировании карьеры и управлении преемственностью	Модель компетенций	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Планирование карьеры по модели компетенций	Умение	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Управлении преемственностью по модели компетенций	Действие	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
	Использование модели компетенций при разработке систем мотивации персонала	Модель компетенций	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Мотивация персонала по модели компетенций	Умение	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Построение системы мотивации на основе модели компетенций	Действие	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
Организационные аспекты применения компетентностного подхода в управлении персоналом организации	Разработка организационного механизма использования компетентностного подхода в организации	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ	
	Внедрение компетентностного подхода в систему управления персоналом организации	Умение	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ	
	Применение компетентностного подхода в управлении персоналом организации	Действие	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ	
			Итого	120 – 0ТЗ 120 – 3ТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

**Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины**

Норма времени – 45 мин.

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

1 Модель компетенций это:

- a. набор критериев поведения, соответствующих конкретной профессиональной деятельности
- b. частичный, выборочный набор характеристик для выполнения деятельности
- c. полный набор характеристик, позволяющий человеку успешно выполнять функции, соответствующие его должности
- d. набор характеристик необходимых для достижения минимального результата в деятельности, но которые не отличают лучших исполнителей от средних

2 При каком стандарте качества модель компетенций описана простым языком и имеет простую структуру:

- a. учет ожидаемых изменений
- b. ясность и легкость для понимания
- c. релевантность
- d. справедливость применения модели компетенций

3 Комплексный метод оценки компетенций, необходимых для работы на конкретной должности (в организации), основанный на моделировании ключевых моментов профессиональной деятельности – это:

- a. Assessment center
- b. кейс-метод (CASE)
- c. метод 360 градусов
- d. интервью по компетенциям

4 С чем главным образом связано распространение и популярность компетентностного подхода?

- a. увеличением объемов производства
- b. изменением производственной сферы
- c. внедрением инновации
- d. построением индустриального общества

5 Коллективное знание организации, особенно то, как скоординировать различные производственные навыки, умения и разнообразные технологические потоки это...

- a. «ядерные компетенции»
- b. «атомные компетенции»
- c. «когнитивные компетенции»
- d. «административные компетенции»

6 Какие требования предъявляются к целям профессионального обучения?

- a. они должны быть ориентированными на перспективу, монотонными, своевременными
- b. они должны быть измеримыми, целостными, ориентирующимися на получение практических навыков
- c. они должны быть конкретными, специфическими, ориентирующимися на получение практических навыков, поддающимися оценке
- d. они должны быть четкими и конкретными, узнаваемыми, поддающимися оценке, профессиональными

7 Компетенции подразделяются на простые и:

- a. сложные
- b. детализированные
- c. многоуровневые
- d. многоступенчатые

8 Компетенции, которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности компании и, как правило, применимы к любой должности в организации:

- a. корпоративные
- b. специальные
- c. личностные
- d. управленческие

9 Как называется совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющих работнику успешно действовать при реализации поставленных задач?

- a. корпоративная модель компетенций
- b. компетенция
- c. кластер компетенций
- d. поведенческий индикатор

10 Компетенции, необходимые для достижения минимального результата в деятельности, но которые не отличают лучших исполнителей от средних...

11 Кем был разработан поведенческий подход в США?

12 Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

13 Ось, вокруг которой строится система управления персоналом компании это:

14 Главное достоинство компетентного подхода заключается в ...

15 Начало применения компетенций и связанных с ними технологий оценки в России датируется:

16 Оценка, чтобы она была действенной, а смысл её был понятен как тому, кто производит оценку, так и получающему её, должна производиться по:

17 В каком году в обиход был введен термин «компетентный подход»?

18 Анализ кадрового потенциала становится фактором согласования интересов в коллективе в том случае, когда оценка ориентирована на достижения:

### **3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету**

(для оценки знаний)

1. Компетентный подход: основные понятия.
2. Цели компетентного подхода
3. Принципы компетентного подхода
4. Зона использования компетентного подхода
5. Управление персоналом на основе компетенций.
6. Разработка модели компетенций.

7. Компетентностный подход к подбору (отбору) персонала.
8. Компетентностный подход к мотивации персонала.
9. Компетентностный подход к обучению и развитию персонала.
10. Компетентностный подход в оценке персонала.

### 3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

#### 1. Соответствие этапов становления компетентностного подхода требованиям к работнику

1. Доиндустриальный	А. Требования к степени владения конкретными производственными навыками, зафиксированными в требованиях к профессии и специальности
2. Индустриальный	Б. Требования к широте диапазона знаний, способности к адаптации, обладанию деловыми и личными качествами, необходимыми для достижения экономических целей конкретной организации
3. Постиндустриальный	В. Требования к способностям работника выполнять трудовые действия и операции

#### 2. Ученый разработавший словарь из 360 индексов, определяющих 21 компетенцию :

- a) Л. Спенсер
- b) Д. МакКлелланд
- c) Р. Бояцис
- d) А. Маслоу

#### 3. Соответствие этапов становления компетентностного подхода содержанию

1. Доиндустриальный	А. Развивались теории человеческих отношений и человеческих ресурсов
2. Индустриальный	Б. Развивалась теория человеческого капитала
3. Постиндустриальный	В. Развивалась теория мотивации
	Г. Развивались классические теории управления персоналом

#### 4. Соответствие видов компетенций содержанию

1. Когнитивные	А. включают личностные и этические компетенции
2. Функциональные	Б. включают не только официальные знания, но также и неофициальные, основанные на опыте
3. Социальные	В. включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать

#### 5. Автор, рассматривающий понятие «компетентности» с точки зрения законов орудийного мира общества:

- a) К. Левин
- b) Э. Эриксон
- c) Э. Торндайк
- d) Л. Спенсер

#### 6. Исследователь, разработавший поведенческий подход в США

- a) Д. МакКлелланд
- b) Дж. Равен

с) Л. Спенсер

д) А. Гастев

7. Современный этап развития компетентностного подхода в управлении персоналом связан с именами:

а) Г. Читхэм, Дж. Чиверс, А. Сибетто

б) В. Байденко, И. Зимняя, Ю. Татур

с) Д. МакКлелланда, Р. Бояциса, Л. Спенсера

д) Н. Хоменский, А. Кибанов, В. Коновалова

8. Ученый, который дал определение компетенции, как «основной характеристики личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы»

а) Д. МакКлелланд

б) Р. Бояцис

с) Л. Спенсер

д) Дж. Равен

9. Соответствие авторов к их разработкам:

1 Спенсер и Спенсер	А «словарь компетенций»
2 Р. Бояцис	Б Тесты для возможности предсказать эффективность в работе
3 Д. МакКлелланд	В Целостная модель профессиональной компетентности, включающая личностные, функциональные, этические познавательные и мето-компетенции
4 Г. Читхэм и Дж. Чиверс	

10. Подход, рассматривающий компетенции, как описание поведения сотрудника:

а) Европейский

б) Американский

с) Японский

д) Французский

11... - характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение.

12... - способность, необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы.

13. Соответствие видов компетенций содержанию:

1 Менеджерские (управленческие)	А Применяются в отношении определенной группы должностей
2 Профессиональные (технические)	Б Применимы для всех представителей организации
3 Корпоративные	В Необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-идей

14. Виды компетенций с точки зрения уровня их развития:

а) Пороговые

б) Профессиональные

с) Корпоративные

д) Дифференцирующие

15... - полный набор характеристик, позволяющий человеку успешно выполнять функции, соответствующие его должности.

16. Набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке)

- a) Профиль
- b) Кластер
- c) Модель
- d) Уровень

17. Оптимальное количество компетенций в модели

- a) 10-15
- b) Более 30
- c) 8-12
- d) Не более 20

### 3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание. Описать предложенные корпоративные (или ключевые), управленческие (или менеджерские), профессиональные (или технические) компетенции при помощи раскрытия действий, в которых они проявляются, а также провести шкалирование компетенций, применяя различные типы шкал: качественную, уровневую, количественную.

Примерный список компетенций: стремление к личностному росту; адекватная самооценка и уверенность в себе; гибкость и стремление меняться; самоменеджмент; знание и реализация бизнес-этикета; антистрессовая саморегуляция; деловой имидж; коммуникативность; командность; способность к индивидуальной работе; способность к лидерству; ориентация на результат; клиент-ориентированность; креативность; наставничество; директивность и др.

Задание. Составить кейсовые вопросы на основе описания типичных примеров из профессиональной деятельности (для различных сфер деятельности), которую в случае приема на работу будет выполнять кандидат в компании.

Пример. Представьте, что вам надо открывать филиал компании в другом городе. С чего Вы бы начали? Вы считаете, что для достижения цели А нужно действовать по плану С. Ваш руководитель считает, что более эффективен план В. Каковы Ваши действия? и т.д.

Задание. Создать инструмент материального поощрения, стимулирующий развитие у персонала нужных для компании компетенций, который был бы максимально справедливым, очевидным и при этом не требовал больших затрат на внедрение и поддержку в актуальном состоянии.

Для выполнения задания необходимо воспользоваться принципом компетенций. В основу этого принципа положен механизм формирования оклада сотрудника из набора компетенций, каждая из которых имеет свою стоимость. Для определения списка компетенций специалиста конкретного подразделения можно использовать метод сравнения с эталоном.

В перечень необходимых компетенций включаются все нужные компании навыки, требующиеся для успешной деятельности, если за образец взять некого, то его придется придумать самим. Для создания эталона необходимо учесть особенности ведения бизнеса в компании и конкретном подразделении.

**Назначение стоимости компетенций.** Перед заданием стоимости конкретных компетенций необходимо установить такую величину заработной платы (ЗП) эталона в данном подразделении, при которой он бы чувствовал себя комфортно и не искал работу на стороне. При этом желательно учитывать как минимум три основных параметра: среднерыночное значение ЗП, которую платят такому специалисту в компании, сравнимой с вашей (по размерам бизнеса) и работающей в той же отрасли; среднее значение заработка, позволяющее сотруднику требуемой квалификации комфортно чувствовать себя в соответствующей социальной ячейке общества конкретного региона проживания (например, высокопрофессиональный специалист, которого ценят на работе, не должен думать о том,



что ему не хватает денег на образование детей, на приличный костюм или на хороший отдых раз в году); величину ЗП, которую компания может платить своему «эталонному» специалисту исходя из критериев его эффективности для компании и ожидаемых результатов деятельности.

По результатам анализа трех вышеназванных моментов и с учетом величины потерь, которые может понести компания в случае ухода лучшего сотрудника данного подразделения, определяется окончательное значение эталонного заработка. Размер убытков, связанных с увольнением специалиста, зависит от ряда факторов: наличия резерва для замены; времени и стоимости поиска другого работника и его обучения до требуемого уровня; величины упущенной прибыли за время адаптации нового сотрудника.

Из эталонного значения ЗП вычитается средняя величина ежемесячной премии сотрудника конкретного подразделения. Полученное значение определяет эталонный оклад, который с учетом весовых коэффициентов или исходя из стратегических соображений руководства разбивается на составляющие, соответствующие всем компонентам списка компетенций. В результате получается прайс-лист компетенций.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тестирование	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения**

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

### **Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (при использовании компьютерных технологий). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.