

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ  
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/  
(Ф.И.О. декана (директора института))

11.03.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б.1.2.17 Управление компетентностью персонала

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки  
(специальность)

27.03.02 Управление качеством

Квалификация выпускника

Бакалавр

(бакалавр/магистр/специалист)

Направленность

Управление качеством в производственно-  
технологических системах

Курс 4  
Семестр 7, 8

**Распределение учебного времени**

Трудоемкость по учебному плану	144 / 4	часов/зачетных единиц
Лекции	4	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	4	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	8	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	136	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	-	семестр
БРК, ДЗ	8	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 27.03.02 Управление качеством

Программу составили:

старший преподаватель	УиП	СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина  
Кафедра управления и права

		(наименование кафедры)	
02.02.2024	протокол №	4	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими) кафедрой(ами).

СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Поздеев Сергей Валерьевич, Директор АНО "РЦК в сфере производительности труда РМЭ"

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 12.03.2024 г.

Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

## Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	<b>знания:</b> - основ управления временем <b>умения:</b> - управлять собственным временем - оценивать временные ресурсы <b>навыки:</b> - эффективного управления временем
	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<b>знания:</b> - методов оценки уровня собственной компетентности <b>умения:</b> - применять методы повышения уровня собственной компетентности <b>навыки:</b> - совершенствования на основе самооценки
2. ПК-6 Способность применять технологии и инструменты организационного развития в реализации задач в профессиональной деятельности	ПК-6.1. Организует работу малых групп исполнителей	<b>знания:</b> - моделей и структуры моделей компетенций; - технологии разработки модели компетенций; - технологий управления компетентностью персонала <b>умения:</b> - анализа компетенций персонала; - разрабатывать модель компетенций; - применять технологии управления компетентностью персонала <b>навыки:</b> - использования модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала

## Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к элективным дисциплинам (модулям) ОПОП.

Дисциплина является элективной

Для продолжения формирования заявленных компетенций необходимы знания предшествующих дисциплин: Карьерная адаптивность (УК-6), Разработка документации в области управления качеством (ПК-6), Проектирование и внедрение систем менеджмента качества на предприятии (ПК-6), Интегрированные системы менеджмента качества (ПК-6), Карьерная адаптивность (ПК-6); практик: Производственная практика. Организационно-управленческая практика (ПК-6)

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих дисциплинах: Карьерная адаптивность (УК-6), Форсайт-технологии в управлении (ПК-6), Карьерная адаптивность (ПК-6); государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-6), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ПК-6)

### Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: исследовательские, лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: задания, информационные, классическая лекция

### Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 7 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ</b>	<b>36</b>	ПК-6, УК-6
Лекция. СУЩНОСТНЫЕ ПРИЗНАКИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА	1	
Лекция. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ	1	
Практическое занятие. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБУЧЕНИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕРСОНАЛА	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала, изучение дополнительного материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение заданий текущего контроля. Темы: МОДЕЛИ И КЛАСТЕРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ. ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ.	32	
Иная контактная работа:	0	

#### 8 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ</b>	<b>108</b>	ПК-6, УК-6
Лекция. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОТБОРЕ И ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА	2	
Практическое занятие. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	1	
Практическое занятие. КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА	1	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала, изучение дополнительного материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение заданий текущего контроля	104	
Иная контактная работа:	0	

### Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины Управление компетентностью персонала рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

**Занятия лекционного типа** дают систематизированные знания по дисциплине Управление компетентностью персонала, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации. Подготовка к **занятиям семинарского типа** включает ознакомление с планом занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины Управление компетентностью персонала.

Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины Управление компетентностью персонала, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины Управление компетентностью персонала, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Изучение дисциплины Управление компетентностью персонала включает выполнение домашних заданий, заданий текущего контроля: написание эссе, решение задач, конспектирование материалов, составление глоссария и т.д. Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Условия аттестации приведены в технологической карте, входящей в состав рабочей программы дисциплины Управление компетентностью персонала. Формой промежуточной аттестации по дисциплине Управление компетентностью персонала является БРК.

## Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
<b>УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ</b>		
1.	Краснова, Светлана Витальевна. Управление персоналом [Текст] : практикум : по направлению подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2020. - 89 с. ISBN 978-5-8158-2168-2. Экземпляры: всего 14.	14 / <a href="https://portal.volgatech.net/books/Krasnova_Upravleniye_personalom_2020.pdf">https://portal.volgatech.net/books/Krasnova_Upravleniye_personalom_2020.pdf</a>
2.	Семенова, В. В. Управление персоналом: основные	

	технологии. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. Москва: Дашков и К, 2020. - 84 с. ISBN 978-5-394-03985-0.	<a href="https://e.lanbook.com/book/229952">https://e.lanbook.com/book/229952</a>
3.	Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. Москва: Дашков и К, 2022. - 82 с. ISBN 978-5-394-04408-3.	<a href="https://e.lanbook.com/book/277625">https://e.lanbook.com/book/277625</a>
4.	Маслова, В. М. Управление персоналом: Толковый словарь [Электронный ресурс] / Маслова В. М. Москва: Дашков и К, 2022. - 120 с. ISBN 978-5-394-04520-2.	<a href="https://e.lanbook.com/book/277628">https://e.lanbook.com/book/277628</a>
5.	Лазаренко, Д. Ю. Управление персоналом на автотранспортном предприятии [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Лазаренко Д. Ю., Нагорный В. В.; Нагорный В. В. Санкт-Петербург: Лань, 2023. - 172 с. ISBN 978-5-507-45918-6.	<a href="https://e.lanbook.com/book/319310">https://e.lanbook.com/book/319310</a>
6.	Хруцкий, Валерий Евгеньевич. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей [Текст] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. 3-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт, 2018. - 206, [2] с. ISBN 978-5-534-06638-8. Экземпляры: всего 20.	20
ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>
2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	<a href="http://cyberleninka.ru">http://cyberleninka.ru</a>
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
2.	Информационно-правовой портал Гарант	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>

## 6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптич.,пачкорд,ИДТО ,монитор 21,5 " View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО

			для решения основных пользовательских задач
2.	329а (I)	Телевизор LG 55" 55 LB650V (2), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач

## Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий.	удовлетворительно
Продвинутый уровень	Обучающийся твердо знает программный материал, излагает его грамотно и по существу, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	хорошо
Высокий уровень	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, грамотно и логически стройно его излагает, дает исчерпывающие ответы на поставленные вопросы. В ответе тесно увязывается теория с практикой, при этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, показывает знакомство с монографической литературой, периодическими изданиями, правильно	отлично

	принятые решения, свободно владеет разносторонними навыками, приемами выполнения практических работ	
--	---	--

### 7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

- Основное направление компетентного подхода, ориентированного на формирование стандарта поведения, которого необходимо достичь работникам, называется: а) американская модель; б) английская модель; в) немецкая модель; г) японская модель.
- Требования к вновь вводимым знаниям, умениям и навыкам работников на индустриальном этапе социально-экономического развития это: а) координация; б) планирование; в) стратегическое мышление; г) развитие; д) мотивация; е) управление конфликтами.
- В России сформулировал конкретные требования к общекультурным и профессиональным компетенциям работника: а) А.К.Кастеев; б) П.М.Керженцев; в) А.Я.Кибанов; г) П.А.Зимняя.
- Представителями компетентного подхода (Австрия) выделены виды основных компетенций: а) социальные; б) когнитивные; в) поведенческие; г) профессиональные; д) общекультурные; е) личностные.
- Понятие «Компетенция» в большинстве исследований связано с признаками: а) психологического свойства; б) характер; в) способности; г) опыт; д) образование; е) профессиональные стандарты.
- Конкретность компетенции по мнению Е.И. Кудрявцевой направлена: а) решение задач широкого диапазона; б) оценку актуальной деятельности; в) формулирование образа идеального работника.
- Этимология понятия «Компетенция» имеет семантическую трактовку: а) знания и опыт в конкретной области; б) осведомленность, авторитетность; в) обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо; г) обладание компетенцией.
- Основными принципами создания модели компетенций являются: а) простота и удобство в применении; б) отвечает требованиям полноты определенности; в) основана на Словаре компетенций; г) основана на профессиональных стандартах; д) отвечает требованиям современности.
- Определите уровень развития компетенций: «Компетенция достаточно развита и активно используется в типовых и нестандартных рабочих ситуациях»: а) уровень мастерства; б) уровень применения; в) уровень развития; г) уровень понимания; д) уровень воспроизведения.
- Этап разработки компетенций включает: а) использование внешних и внутренних факторов, воздействующих на модели компетенций; б) выявление факторов, определяющих конкретную стратегию организации; в) выявление перспектив и разработка программ стратегического развития предприятия; г) прогнозирование динамики компетенций.
- Субъективность как центральное образование человеческой реальности объединяет характеристики личности: а) рефлексивность; б) активность; в) темперамент; г) творчество; д) инициативность; е) способность.
- Компонентами знания являются: а) нормативный элемент; б) гностический элемент; в)



эмоциональный элемент;г) профессиональный элемент;д) идеологический элемент.

13. Определите подход к исследованию компетенций: «Компетенции персонала рассматриваются с точки зрения выделения факторов, оказывающих существенное влияние на его трудовую деятельность»:а) процессный подход;б) структурный подход;в) целостный подход;г) деятельностный подход.

14. Критериями профессиональных знаний являются:а) точность освоения профессиональной информации;б) способность воспроизведения профессиональной информации;в) точность воспроизведения профессиональной информации;г) совершенствование профессиональной деятельности.

15. В зависимости от источника формирования выделяют виды умения:а) первичные;б) учебные;в) профессиональные;г) вторичные.

16. Система действий, направленных на решение какой-либо профессиональной проблемы называется:а) профессиональным опытом;б) профессиональными навыками;в) профессиональной деятельностью;г) профессиональным мышлением;д) мыслительной деятельностью.

17. Стратегические способности организации, которые помогают собрать воедино все уникальные черты организации и технологические навыки, называются:а) корпоративные компетенции;б) организационные компетенции;в) макрокомпетенции;г) управленческие компетенции;д) концептуальные компетенции.

18. К критериям классификации компетенций не относятся:а) по источнику формирования;б) по сложности деятельности;в) по специализации;г) по уровню развития;д) по степени актуальности;е) по уровню иерархии.

19. К корпоративным компетенциям относятся:а) умение работать в команде;б) стратегическое видение;в) клиентоориентированность;г) дисциплинированность;д) управление бизнесом.

20. Определить метод формирования компетенций: «Метод позволяет выявить наиболее значимые компетенции по отношению к достигнутым результатам и согласно требованиям, предъявляемым к персоналу организации, для определения которых используются специально разработанные оценочные шкалы»:а) поведенческие шкалы;б) критические инциденты;в) репертуарные решетки;г) самометоды.

21. Определите принцип управления персоналом в рамках концепции компетентностного подхода: «Разработка тактических и стратегических решений в области использования компетентностного подхода должна осуществляться с учетом взаимосвязей между различными областями и аспектами управления персоналом»:а) принцип комплексности;б) принцип системности;в) принцип непрерывности;г) принцип преемственности.

22. Служба УП в рамках компетентностного подхода участвует в:а) мотивации;б) разработке систем стимулирования;в) организационном климате;г) оценке компетенций персонала;д) бизнес-стратегии;е) планировании карьеры.

23. Расставьте по порядку, начиная с первого этапа, алгоритм разработки системы оплаты труда:а) доказательство достигнутого уровня компетенций;б) оплата по компетенциям;в) определение уровня компетенций;г) рейтинг или оценка компетенций;д) согласование требований к компетенциям;е) методическое обоснование взаимосвязи оценки компетенций и оплаты труда.

24. Результаты оценки профессиональной компетенции работника определяются на основе показателей:а) соответствия компетенции требуемому уровню развития;б) соответствие модели компетенций по группе компетенций.;в) индивидуального уровня компетенций;г) общего соответствия компетенций.

## Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Изменение требований к знаниям, умениям и навыкам в различных научных школах.
2. Характеристика основных направлений (моделей) развития компетентностного подхода.
3. Критерии эффективной модели компетенций. Способы создания системы компетенций.
4. Достоинства и ограничения компетентностного подхода.
5. Характеристика I этапа развития компетентностного подхода (античное время-19 век).
6. Характеристика I этапа развития компетентностного подхода (начало 20-го века – 60-ые годы).
7. Характеристика II этапа развития компетентностного подхода.
8. Характеристика III этапа развития компетентностного подхода.
9. Характеристика научных направлений современного этапа развития компетентностного подхода.
10. Особенности развития компетентностного подхода в России.
11. Характеристика основного подхода к определению понятия «Компетентность».
12. Характеристика основного подхода к определению понятия «Компетенция».
13. Основные характеристики компетенции как социально-экономической категории.
14. Различие понятий «Компетенция» и «Компетентность». Этапы развития компетентности работника.
15. Принципы создания модели компетенций.
16. Критерии эффективности модели компетенций.
17. Уровни проявления компетенций.
18. Этапы управления и развития ключевых компетенций в организации.
19. Уровни развития компетенций.
20. Системно-деятельностный подход к исследованию компетентности персонала.
21. Характеристика аксиологического, личностного, гуманистического подходов к исследованию компетенций персонала.
22. Характеристика структурного, диалектического, субъективного подходов к исследованию компетенций персонала.
23. Характеристика акмеологического, процессного, сравнительно-исторического и целостного подходов к исследованию компетенций персонала.
24. Свойства и формы знания.
25. Концепция «Интеллектуального капитала» Т. Стюарта.
26. Понятия «Умение» и «Навык». Взаимосвязь понятий.
27. Виды умений.
28. Закономерности приобретения профессионального опыта.

29. Характеристика профессиональных способностей.
30. Профессиональные ценности работника.
31. Профессиональное мышление работника.
32. Профессиональная мотивация работника.
33. Принципы классификации компетенций.
34. Критерии классификации компетенций.
35. Характеристика профессиональных компетенций.
36. Характеристика видов компетенций по уровню их распространения в организации.
37. Характеристика видов компетенций по уровню исполнения работы.
38. Характеристика видов компетенций по сущности и содержанию компетенций.
39. Характеристика видов компетенций в зависимости от степени специализации.
40. Характеристика видов компетенций в зависимости от динамического характера, от источника формирования.
41. Понятие модели компетенций.
42. Стандарты качества модели компетенций.
43. Этапы управления и развития ключевых компетенций в организации.
44. Жизненный цикл компетенций организации.
45. Уровни проявления компетенций.
46. Методы разработки модели компетенций.
47. Принципы внедрения модели компетенций.
48. Риски внедрения модели компетенций.
49. Процессная модель формирования компетенций.
50. Этапы разработки модели компетенций.
51. Применение компетентного подхода в процессах управления персоналом.
52. Стратегии организационного развития и задачи использования компетентного подхода в работе с персоналом.
53. Роли участников в процессах использования компетентного подхода в управлении персоналом.
54. Принципы оценки персонала в рамках компетентного подхода.
55. Характеристика оценки персонала, основанная на компетентном подходе.
56. Логическая схема оценки персонала на основе компетентного подхода.
57. Обучение персонала на основе компетентного подхода.
58. Процессная модель управления кадровым резервом на основе компетентного подхода.
59. Сравнительный анализ подходов к построению системы оплаты труда.

60. Характеристика системы оплаты персонала, основанная на компетенциях.

61. Место компетенций в структуре системы стимулирования.

62. Алгоритм разработки системы оплаты труда, ориентированной на компетенции.