

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів усіх спеціальностей
усіх форм навчання**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2016**

Затверджено на засіданні кафедри соціології та психології управління.
Протокол № 1 від 31.08.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: І. В. Литовченко
М. С. Дороніна

Робоча програма навчальної дисципліни "Формування і розвиток професійної компетентності персоналу" для студентів усіх спеціальностей усіх форм навчання : [Електронне видання] / уклад. І. В. Литовченко, М. С. Дороніна. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 40 с.

Подано тематичний план навчальної дисципліни, її зміст за темами, наведено плани лекцій, семінарських і практичних занять, матеріали для закріплення та поглиблення знань, умінь і навичок, формування особистісного та професійного досвіду, систему поточного та підсумкового контролю й оцінювання результатів навчально-пізнавальної діяльності студентів.

Рекомендовано для студентів усіх спеціальностей усіх форм навчання.

Вступ

Ринок додає в економіку високої непередбачуваності, скорочує життєвий цикл знань. Ця проблема стає вельми актуальною для персоналу підприємств, а особливо для працівників системи управління. Сьогодні вони змушені опановувати принципово нові методи швидкої діагностики унікальних критичних ситуацій і виходу з них. Зміни у професійно-кваліфікаційній структурі персоналу набувають перманентного характеру, його освітньо-фаховий потенціал перетворюється на один із найважливіших ресурсів забезпечення життєдіяльності сучасного підприємства. Ефективність управління цим потенціалом залежить від професійної компетентності управлінського персоналу, її раціонального розвитку та використання.

"Формування і розвиток професійної компетентності персоналу" (далі – ФРПКП) є науково-практичною дисципліною. Її предметом є діагностика професійної компетентності управлінського персоналу та визначення резервів її розвитку.

Використання технологій формування та розвитку професійної компетентності працівника системи управління забезпечить йому конкурентоспроможність на ринку праці, а організації, яка надасть йому робоче місце, надійність функціонування й розвитку.

У процесі складання програми частково використовувалися матеріали робочої програми навчальної дисципліни "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу" [28].

1. Опис навчальної дисципліни

Назви показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань – усі	Вибіркова	
Змістових модулів – 2	Спеціальності – усі	Рік підготовки	
		1М	
		Семестр	
Загальна кількість годин – 150		2-й	
		Лекції	
Тижневих годин для ден- ної форми навчання: аудиторних – 2; самостійної роботи сту- дента – 8,7	Освітній ступінь: магістр	20 год	14 год
		Практичні, семінарські	
		20 год	14 год
		Самостійна робота	
		110 год	122 год
		Вид контролю	
поточний			

Примітка. Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної й індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 36 %;
для заочної форми навчання – 23 %.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна "Формування і розвиток професійної компетентності персоналу" є вибірковою навчальною дисципліною, яку вивчають, згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітнього ступеня "магістр" усіх спеціальностей усіх форм навчання.

Об'єктом навчальної дисципліни є система та процеси формування й розвитку професійної компетентності персоналу.

Предметом навчальної дисципліни є базові компоненти формування та розвитку професійної компетентності.

Мета цієї навчальної дисципліни – формування у студентів системи теоретичних знань та практичних навичок у виборі стратегії й тактики розвитку кваліфікаційного потенціалу за обраною професією.

Завдання навчальної дисципліни – формування у студентів світогляду, орієнтованого на розвиток професійного потенціалу протягом трудового періоду життя; сприяння розвитку у студентів здібностей діагностувати появу критичних ситуацій у роботі, які потребують оновлення знань і вмінь; орієнтація студентів на розвиток практичного інтелекту для своєчасного ухвалення ефективних рішень в умовах посилення динамічності зовнішнього та внутрішнього середовища професійної діяльності; формування вміння обирати необхідні й доцільні способи розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу.

У процесі навчання студенти здобувають необхідні знання під час проведення аудиторних занять: лекційних, практичних (семінарських). Найбільш складні питання винесено на розгляд та обговорення під час семінарських занять. Також великого значення у процесі вивчення та закріплення знань набуває самостійна робота студентів.

Підґрунтям для ефективного оволодіння компетентностями у сфері соціології та психології управління є опанування студентами таких дисциплін, як "Менеджмент", "Соціологія", "Психологія", "Соціальна психологія", "Конфліктологія" та ін.

Вивчення навчальної дисципліни "Формування і розвиток професійної компетентності персоналу" дає студентам загальні знання та деякі навички, які далі буде розширено у процесі вивчення інших навчальних дисциплін.

Необхідним елементом успішного засвоєння дисципліни є самостійна робота студентів під керівництвом викладачів, а також їхня самостійна робота з економічною літературою, законодавчими й нормативними актами з питань менеджменту, спеціальною інформаційно-аналітичною та методичною літературою, виконання індивідуальних практичних завдань. Із метою активізації та інтенсифікації роботи студентів під час вивчення навчальної дисципліни використовують інтерактивні технології навчання, ментальні карти, практичні бізнес-ситуації, здійснюють тестовий контроль.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент має

знати:

методологічні засади діагностики й оцінювання професійної компетентності працівника системи управління організації;

теоретико-методичні основи культурадигми й монографічного методу діагностики унікальної бізнес-ситуації;

особливості когнітивно-компетентнісної й діяльнісно-компетентнісної освіти;

сутність інтелектуальних ресурсів людини, способів їхньої капіталізації та формування колективної робочої сили творчих команд;

уміти:

створювати монографічну модель діагностики та способів вирішення критичної ситуації в роботі організації;

виявляти резерви розвитку людського капіталу колективу;

діагностувати фактори, що впливають на ухвалення рішень в умовах поведінкової моделі організації;

розробляти програми перманентного розвитку освіти в організаціях;

формувати в майбутніх спеціалістів освітньо-дослідницьку компетентність.

Теоретичну та практичну підготовку студенти отримують у формі лекційних, практичних, семінарських занять.

Для формування професійних компетентностей застосовують методи й технології активізації навчально-пізнавальної діяльності.

Основні компетентності, якими мають оволодіти магістри:

соціальна компетентність передбачає здатність жити в соціумі (ураховувати інтереси й потреби різних соціальних груп, дотримуватися соціальних норм і правил, співпрацювати з різними партнерами тощо);

комунікативна компетентність передбачає володіння технологіями усного та письмового спілкування різними мовами, у тому числі й мовою комп'ютерного програмування, включаючи спілкування через Internet; наявність розвинутої мови, техніки спілкування (говоріння, слухання); володіння сучасними засобами зв'язку, уміння укладати ділові папери та ін.;

інформаційна компетентність передбачає здатність до пошуку, опрацювання, збереження та створення інформаційних ресурсів і обміну ними;

когнітивна компетентність передбачає готовність до постійного підвищення освітнього рівня, актуалізації й реалізації особистісного потенціалу, здатності самостійно здобувати нові знання й уміння, здатності до саморозвитку; здатність переносити знання й уміння з одного виду професійної діяльності до іншого, формулювати проблеми, самостійно та критично мислити;

спеціальна компетентність полягає в підготовленості особистості до самостійного виконання професійних дій, оцінювання результатів власної праці. Спеціальну компетентність формують у навчальному процесі під час професійного становлення та розвитку фахівця. Основу цього процесу становить формування загальнопредметних і спеціально-предметних компетентностей;

освітньо-дослідницька компетентність полягає в підготовленості особистості до визначення змісту поточної критичної ситуації в роботі та формулювання програми її вирішення.

Загальнопредметні компетентності сформовано, відповідно до певного кола навчальних дисциплін і освітніх галузей у процесі професійної підготовки.

Під час викладання навчальної дисципліни "Формування і розвиток професійної компетентності управлінського персоналу" основну увагу приділено оволодінню студентами професійними компетентностями, наведеними в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Професійна компетентність, яку набувають студенти
після вивчення навчальної дисципліни**

Код компетентності	Назва компетентності	Складові частини компетентності
ФРПКП (Формування і розвиток професійної компетентності персоналу)	Здійснювати діагностику й розвиток базових компонент формування та розвитку професійної компетентності	Визначати та грамотно використовувати основні категорії дисципліни
		Визначати та характеризувати основні ресурси інтелектуалізації капіталу колективу
		Ефективно здійснювати управлінський вплив на розвиток професійної компетентності персоналу
		Забезпечувати результативність формування процесів розвитку професійної компетентності й контролю за ними
		Проводити діагностику та введення в дію потенціалу підприємливості персоналу
		Здійснювати інтеграцію, перенесення міждисциплінарних знань та умінь та застосовувати їх на практиці
		Свідомо обирати інструменти впливу на розвиток професійної компетентності

Структуру складових частин професійних компетентностей та їхнє формування, відповідно до Національної рамки кваліфікацій України, наведено в табл. А.1 додатка А.

За результатами навчання з дисципліни магістри мають також набуті *професійних та особистісних компетентностей*, що відповідають фаховій підготовці.

Професійні компетентності розглядають як показники готовності тих, хто навчається, до здійснення конкретної професійної діяльності на певному рівні виконання.

Особистісні компетентності визначають як синтез особистісних якостей людини, які розвивають у процесі життя й навчання. Під час підготовки магістрів особистісні компетентності розглядають як необхідні для опанування професії й такі, що формують у навчально-виховному процесі, а саме: моральні, громадянські, професійно значущі.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1

Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу

Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу

Формаційна й цивілізаційна теорії еволюції суспільства, їхній зв'язок із рушійними силами економіки. Інформатизація, інтелектуалізація життя суспільства. Зміна критичних характеристик керівника колективу та його підлеглих, нові проблеми розвитку їхнього професіоналізму. Роль освіти в забезпеченні якісних змін суспільства. Актуалізація моделі компетентної організації в умовах формування когнітивного суспільства.

Тема 2. Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації

Сутність, зміст інтелектуального капіталу організації. Об'єктивна необхідність у капіталізації інтелектуальних ресурсів персоналу організації. Інформація, знання, розуміння, когніція – ресурси людського капіталу.

Управління знаннями у процесі формування та розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. Парадигми освіти. Когнітивно-компетентнісна парадигма освіти. Діяльнісно-компетентнісна парадигма. Практико-орієнтована освіта. Формування освітньо-дослідницької компетентності у вищій школі.

Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу

Сучасні проблеми забезпечення підприємств кваліфікованим управлінським персоналом. Сутність і зміст понять "професія", "спеціальність", "кваліфікація", "освітньо-фаховий потенціал", "компетенція", "компетентність". Роль пізнавально-практичної діяльності у формуванні професійної компетентності управлінського персоналу. Культура парадигма. Особливості застосування освітніх технологій до розвитку освітньо-фахового потенціалу й компетентності управлінського персоналу.

Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу

Компетентнісний підхід до навчання персоналу організації: сутність, значення, основні положення. Особливості компетентнісного підходу до управління розвитком професійного потенціалу управлінського персоналу. Сутність і співвідношення понять "професіоналізм", "професійна компетентність", "конкурентоздатність". Види компетентностей працівника з управління персоналом. Зміст та структура моделі професійної компетентності керівника. Безперервна освіта. Роль і способи діагностики когнітивної та професійної компетентності успішного керівника колективу.

Змістовий модуль 2

Практика формування та розвитку професійної компетентності управлінського персоналу

Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу

Роль та особливості практичного інтелекту працівника. Заповзятливість і підприємливість – ресурси практичного інтелекту, характеристики, діагностика. Зв'язок професійної компетентності управлінського працівника та його практичного інтелекту. Розвиток колективного практичного

інтелекту через діяльнісне навчання. Інтерактивне навчання. Порівняння переваг і проблем його застосування.

Тема 6. Технології розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу

Розвиток когнітивної та метакогнітивної компетентності управлінського персоналу. Розвиток соціально-комунікативної компетентності персоналу. Розвиток інформаційної компетентності персоналу. Організаційно-методичне забезпечення розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. Технологія розроблення та проведення тренінгу з розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу.

Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу

Форми та способи управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу. Особливості, проблеми й переваги освіти в корпоративних університетах. Технології, інструментарій розвитку професійної компетентності управлінського персоналу в системі післядипломної освіти. Роль і функції самоменеджменту розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.

4. Структура навчальної дисципліни

На початку вивчення дисципліни "Формування і розвиток професійної компетентності управлінського персоналу" студенти мають бути ознайомленими із програмою та структурою дисципліни, формами й методами навчання, видами та методами й контролю за знаннями, уміннями, навичками, компетентностями.

Тематичний план дисципліни "Формування і розвиток професійної компетентності управлінського персоналу" складено із двох модулів.

Навчальний процес здійснюють у таких формах: лекційні, семінарські та практичні заняття, індивідуальна та самостійна робота.

Структуру залікового кредиту навчальної дисципліни наведено в табл. 4.1.

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	у тому числі			у тому числі			
		лекційні	практичні	самостійна робота	усього	лекційні	практичні	самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Змістовий модуль 1								
Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу								
<i>Тема 1.</i> Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму управлінського персоналу	14	2	2	10	20	2	2	16
<i>Тема 2.</i> Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	30	4	4	22	22	2	2	18
<i>Тема 3.</i> Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	14	2	2	10	20	2	2	16
<i>Тема 4.</i> Формування професійної компетентності персоналу	16	2	2	12	22	2	2	18
Разом годин за змістовим модулем 1	74	10	10	54	84	8	8	68
Змістовий модуль 2								
Практика формування та розвитку професійної компетентності управлінського персоналу								
<i>Тема 5.</i> Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	30	4	4	22	20	2	2	16
<i>Тема 6.</i> Технології розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу	14	2	2	10	22	2	2	18

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	32	4	4	24	24	2	2	20
Разом годин за змістовим модулем 2	76	10	10	56	66	6	6	54
Усього годин за змістовими модулями	150	20	20	110	150	14	14	122

5. Теми та плани семінарських занять

Семінарське заняття – це форма навчального заняття, спрямована на розвиток культури наукового мислення, за якої викладач організує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких учасники готують тези виступів на основі індивідуально виконаних завдань.

На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами доповіді та презентації за заданими питаннями (табл. 5.1.), їхні виступи, активність у дискусії, уміння формулювати та відстоювати свою позицію тощо.

Таблиця 5.1

Плани семінарських занять

Назви тем	Програмні запитання	Запитання для дискусій	Кількість годин	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1				
Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу				
Тема 2. Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Тема семінарського заняття "Інформація, знання, розуміння, когніція" 1. Ресурси когнітивної моделі суспільства.	1. Як створити в колективі спільну когнітивну модель ситуації, ураховуючи норми організаційної культури?	1	Основна: [2; 4; 7]. Додаткова: [8; 11; 17; 18]. Інформаційні ресурси: [20; 23; 25]

1	2	3	4	5
	2. Культурадигма. 3. Когнітивні й ментальні карти. 4. Освітньо-дослідницька компетентність	2. У яких випадках віддавати перевагу дискусії чи діалогу в комунікаціях?		
Змістовий модуль 2 Практика формування та розвитку професійної компетентності управлінського персоналу				
<i>Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу</i>	<i>Тема семінарського заняття: "Самоменеджмент розвитку професійної компетентності управлінського персоналу"</i> 1. Особливості самоорганізації та самоменеджменту розвитку компетентності. 2. Принципи професійної самоосвіти. 3. Зв'язок когнітивних моделей, стереотипів поведінки	1. Які фактори й умови активізації самоосвіти ви знаєте? 2. Від яких стереотипів розвитку компетентності необхідно позбавлятися в Україні? 3. Як увести в дію внутрішні мотиви зміни активізації самоосвіти?	1	Основна: [3; 6]. Додаткова: [10; 11; 26; 27]. Інформаційні ресурси: [17; 20; 21]
Усього годин			2	

Підсумкові бали за кожне семінарське заняття заносять до відповідного журналу. Набрані студентом бали за окремі семінарські заняття враховують під час накопичення підсумкових балів із цієї навчальної дисципліни.

Семінари проводять в активній формі. Особливістю таких занять є поєднання двох сучасних методик проведення семінарів-дискусій і тренінгів. Технологія цих занять передбачає такі етапи:

1. Складання плану заняття з визначенням питань.

2. Призначення ведучого, який організує підготовку та проведення семінару (установлення регламенту, призначення доповідачів, вступне слово, запитання до доповідачів, аудиторії, логічне узагальнення та зв'язок між доповідями, підбиття підсумків, виставлення оцінок).

3. Виконання викладачем корегувальних та оцінювальних функцій (стеження за роботою ведучого, доповідачів, аудиторії, унесення поправок за потреби, оцінювання разом із групою роботи ведучого).

6. Плани практичних занять

Практичне заняття – це форма навчального заняття, на якому викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння й навички у їхньому практичному застосуванні через індивідуальне виконання відповідних завдань. Шляхом практичної діяльності формують основні, спеціальні компетентності. Перелік практичних занять подано в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Перелік тем практичних занять

Назви змістових модулів	Теми практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1 Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу	<i>Завдання 1.</i> Діагностика схильності до певної професії. Проект результативного використання здобутих знань для нової професії	2	Основна: [6]. Додаткова: [17]. Інформаційні ресурси: [21; 22]
	<i>Завдання 2.</i> Діагностика когнітивного стилю за тестами соціоніки та визначення варіантів взаємодії з колегами	3	Основна: [2]. Додаткова: [14]. Інформаційні ресурси: [20; 25]
	<i>Завдання 3.</i> Освітні технології розвитку професійної компетентності персоналу	2	Основна: [1; 7]. Додаткова: [13]. Інформаційні ресурси: [23; 24]
	<i>Завдання 4.</i> Розроблення змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом. Способи діагностики професійної компетентності керівника	2	Основна: [4; 6]. Додаткова: [10; 18]. Інформаційні ресурси: [25; 27]

1	2	3	4
Змістовий модуль 2 Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу	<i>Завдання 5.</i> Діагностика потенціалу практичного інтелекту, порівняння з розвитком логічного та емоційного. Інтерактивні технології навчання та розвитку персоналу	4	Основна: [2]. Додаткова: [7; 13;]. Інформаційні ресурси: [21; 24]
	<i>Завдання 6.</i> Складання акмеограм, професіограм. Методика розроблення та проведення тренінгу з розвитку складових частин професійних компетентностей персоналу	2	Основна: [6]. Додаткова: [9]. Інформаційні ресурси: [21; 22]
	<i>Завдання 7.</i> Розроблення оригінальної програми розвитку професійної компетентності колективу з використанням монографічного підходу. Визначення способів і технологій моніторингу розвитку професійної компетентності	3	Основна: [6]. Додаткова: [8]. Інформаційні ресурси: [21; 22; 24]
Разом годин за змістовими модулями		18	

6.1. Приклад типового практичного завдання до теми

Ділова гра "Ярмарок вакансій". Необхідно скласти професіограму, визначити сильні та слабкі сторони претендентів на вакантне робоче місце. Зробити самопрезентацію під час працевлаштування на вакантну посаду.

7. Самостійна робота

Самостійна робота – це різноманітні види індивідуальної й колективної діяльності студентів, які вони здійснюють на навчальних заняттях або в позааудиторний час за завданнями викладача, під його керівництвом, але без його безпосередньої участі.

Організацію самостійної роботи студентів спрямовано на навчання студентів творчої й самостійної праці, планування особистої стратегії

навчання, раціональної організації свого часу, аналізу та інтерпретації результатів наукових досліджень.

Основні види самостійної роботи, запропоновані студентам:

- 1) Вивчення лекційного матеріалу.
- 2) Підготовка до семінарських та практичних занять.
- 3) Виконання домашніх завдань.
- 4) Опрацювання та вивчення рекомендованої літератури.
- 5) Робота з інформаційними ресурсами.
- 6) Пошукова й дослідна робота.
- 7) Підготовка тез.
- 8) Написання наукової статті.
- 9) Самоконтроль та самодіагностика засвоєння змісту освіти.

7.1. Перелік питань для самостійного опрацювання

Самостійна робота передбачає опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів, понять за темами навчальної дисципліни, а також контрольну перевірку кожним студентом особистих знань за запитаннями для самодіагностики (табл. 7.1).

Таблиця 7.1

Перелік питань для самостійного опрацювання

Назви тем	Питання для самостійного опрацювання за темами	Кількість год	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1			
Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу			
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму управлінського персоналу	Статистичні дані, що свідчать про рівень розвитку інформаційного суспільства, суспільства знань, когнітивного суспільства. Перелік авторефератів захищених дисертацій за темою	10	Основна: [3]. Інформаційні ресурси: [20; 23; 25]

1	2	3	4
Тема 2. Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Діагностика соціонічного типу та визначення можливостей погодження інформаційних каналів знань	22	Основна: [4]. Додаткова: [16]. Інформаційні ресурси: [21; 25; 26]
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	Визначення вимог ринку праці до майбутньої посади за результатами аналізу інтернет-повідомлень	10	Основна: [3; 5; 6]. Додаткова: [14; 15; 19].
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Складання програми інтерв'ю керівників для визначення резервів розвитку професійної компетентності	12	Основна: [6] Додаткова: [8]. Інформаційні ресурси: [26]
Усього за змістовим модулем 1		54	
Змістовий модуль 2 Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу			
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	Діагностика заповзятливості та підприємливості, визначення необхідності у розвитку практичного інтелекту та його можливостей	22	Основна: [2; 5]. Додаткова: [10]. Інформаційні ресурси: [27]
Тема 6. Технології розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу	Обґрунтування шляхів і форм оновлення і розвитку здобутих знань, ураховуючи життєві плани	10	Основна: [5]. Додаткова: [18]. Інформаційні ресурси: [26]
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	Способи й технології якісно-кількісної діагностики резервів підвищення професійної компетентності	24	Додаткова: [8]. Інформаційні ресурси: [25]
Усього за змістовим модулем 2		56	
Усього за змістовими модулями		110	

7.2. Контрольні запитання для самодіагностики

1. У чому полягає еволюційний розвиток суспільства?
2. Назвіть основні риси "нової економіки".
3. Розкрийте основні моделі суспільства.
4. У чому виявляють особливості когнітивного суспільства?
5. Які сучасні вимоги до працівника є найбільш актуальними?
6. Що таке "компетентна організація"?
7. Дайте визначення понять "знання", "пізнання", "когніція".
8. Що є спільним та відмінним у поняттях "знання", "пізнання", "когніція"?
9. У чому полягає сутність інтелектуального капіталу?
10. Що таке "людський капітал"?
11. Як взаємопов'язано поняття інтелектуального та людського капіталу?
12. Що є ресурсами людського капіталу?
13. Що розуміють під інтелектуалізацією капіталу виробничої організації?
14. У чому полягає управління знаннями в організації?
15. Яке місце посідає система освіти в управлінні знаннями?
16. Які виокремлюють сучасні парадигми освіти?
17. Розкрийте сутність понять "професія", "спеціальність".
18. Що таке "кваліфікація", "компетенція", "компетентність"?
19. У чому відмінність цих понять?
20. У чому полягає сутність поняття "освітньо-фаховий потенціал персоналу"?
21. Як взаємопов'язані поняття "освітньо-фаховий потенціал" і "компетентність персоналу"?
22. Що таке "культуродигма"?
23. Які освітні форми та технології будуть сприяти розвитку освітньо-фахового потенціалу й компетентності фахівців?
24. У чому полягають особливості компетентнісного підходу до навчання та розвитку особистості?
25. Що таке "професіоналізм", "професійна компетентність", "конкурентоспроможність"?

26. Що спільного та відмінного в поняттях "професіоналізм", "професійна компетентність", "конкурентоспроможність"?
27. Які існують підходи до визначення змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця?
28. Що становить модель професійної компетентності фахівця з управління персоналом?
29. Що становить модель професійної компетентності керівника?
30. Що таке "практичний інтелект"?
31. У чому полягає практичний інтелект працівника?
32. Що належить до ресурсів практичного інтелекту працівника?
33. Як визначити ресурси практичного інтелекту працівника?
34. Назвіть особливості діяльнісного навчання.
35. У чому полягає специфіка інтерактивного навчання?
36. Що таке "розвиток компетентної організації"?
37. У чому полягає розвиток професійної компетентності персоналу?
38. У чому полягає розвиток компетентності колективу?
39. Якими методами й засобами визначити стан розвитку професійної компетентності персоналу?
40. Як визначити стан розвитку компетентності організації?
41. Які функції керівників у процесі формування професійної компетентності підлеглих?
42. Яке організаційно-методичне забезпечення необхідне для розвитку професійної компетентності персоналу?
43. Що таке "професійний тренінг"?
44. У чому полягає методика розроблення тренінгу з розвитку складових частин професійної компетентності персоналу?
45. Які сучасні підходи до управління розвитком професійної компетентності фахівців використовують на практиці?
46. З'ясуйте місце моніторингу професійної компетентності персоналу в системі управління розвитком організації.

8. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативну роботу здійснюють за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій,

перевірки результатів виконання індивідуальних завдань та завдань, ви-
несених на поточний контроль, тощо.

Зміст індивідуально-консультативної роботи наведено в табл. 8.1.

Таблиця 8.1

Зміст індивідуально-консультативної роботи

Засвоєння змісту освіти	Зміст консультативної роботи	
	індивідуальна	групова
Теоретична підготовка (засвоєння знань)	Запитання-відповідь щодо проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни; методу та методики виконання дослідної роботи	Розгляд типових прикладів-ситуацій, практики впровадження та використання теоретичних знань на практиці
Практична підготовка (засвоєння способів діяльності)	Розгляд практичних завдань щодо яких виникли запитання	Розгляд практичних ситуацій, кейсів, які потребують колективного обговорення та ухвалення рішень
Засвоєння способів творчої діяльності	Наукова консультація щодо написання наукових публікацій, участі в науково-практичних та науково-методичних заходах, виконання індивідуальної науково-дослідної роботи	Наукова консультація щодо самостійного розроблення та проведення семінарських занять, ділових ігор, тренінгів

9. Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності магістрів передбачено застосування таких форм, методів та технологій, як: лекції проблемного характеру, робота в малих групах, мозкові атаки, дидактичний тренінг, презентації.

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни наведено в табл. 9.1.

**Розподіл форм та методів активізації процесу навчання
за темами навчальної дисципліни**

Теми	Форми, методи, технології активізації процесу навчання	
	лекції	семінарські, практичні заняття
<i>Тема 1.</i> Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	Лекція-діалог	Семінар із генерацією ідей. Самодіагностика схильності до певної професії. Робота в малих групах. Захист проєктів
<i>Тема 2.</i> Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Лекція із проблемним викладом матеріалу	Семінар із доповідями. Технологія активізації критичного мислення формулювання понять "знання", "пізнання", "когніція", "інтелектуальний капітал"; "людський капітал", "управління знаннями"
<i>Тема 3.</i> Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	Лекція з елементами дискусії	Семінар-диспут щодо місця когноміки та монографічного методу в побудові системи навчання та розвитку персоналу в організації. Дидактичний тренінг із застосуванням освітніх технологій
<i>Тема 4.</i> Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку	Робота в малих групах із розроблення змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом. Презентації та захист групової роботи
<i>Тема 5.</i> Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція із проблемним викладом матеріалу	Дидактичний тренінг із застосуванням інтерактивних технологій навчання та розвитку персоналу
<i>Тема 6.</i> Технології розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція-конференція	Семінар із розгорнутою бесідою щодо відповідності освіти ринку праці, комерціалізації освіти. Дидактичний тренінг із методики розроблення професійного тренінгу
<i>Тема 7.</i> Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку	Групова робота із проєктування моделі монографічної програми розвитку професійної компетентності фахівця з управління персоналом

10. Методи контролю

Контроль за навчально-пізнавальною діяльністю студента – складова частина навчального процесу у вищій школі, що передбачає перевірку, оцінювання (вимірювання знань, умінь, навичок, облік (фіксацію) результатів оцінювання у вигляді балів).

Система контролю за навчанням студентів та його оцінювання становить взаємозв'язок видів, форм, методів контролю, критеріїв оцінювання, відповідно до якості засвоєння змісту освіти та рівня навчальних досягнень студентів.

Система оцінювання засвоєння змісту освіти та формування компетентностей у студентів ураховує види, форми та методи контролю, що реалізують під час лекційних, практичних і семінарських занять, самостійної роботи.

Методи контролю: усний (усне опитування), письмовий (письмові контрольні роботи; виконання теоретичних, практичних, комплексних завдань), тестовий (із закритими або відкритими запитаннями, частіше – вибір альтернативної відповіді), графічний (побудова структурних та змістовних схем, моделей), методи самоконтролю та самоперевірки.

Форми контролю: індивідуальна та , фронтальна перевірки.

Види контролю: поточний і підсумковий контроль.

Поточний контроль за оцінюванням навчання студентів здійснюють у таких формах:

1. Активність та результативність роботи студентів на заняттях протягом семестру.

2. Перевірка й оцінювання сформованості знань студентів під час лекційних, семінарських та практичних занять.

3. Перевірка й оцінювання сформованості умінь студентів під час лекційних, семінарських та практичних занять.

4. Перевірка й оцінювання сформованості реалізаційних здатностей студентів (інтеграції знань, умінь, цінностей, комунікації, автономності та відповідальності) під час виконання комплексних завдань.

5. Викладач може додати до 10 балів за необов'язкові види навчально-пізнавальної та науково-дослідної самостійної діяльності (підготовка публікацій, участь у наукових конференціях, семінарах різного рівня).

Оцінювання здійснюють за 100-бальною накопичувальною системою, за якою оцінюють рівень результатів навчання в термінах компетентностей у процесі засвоєння програмного матеріалу: знання, уміння, комунікації, автономність та відповідальність.

Індивідуальні навчальні завдання оцінюють за такими критеріями:

- самостійність виконання;
- творчий підхід;
- повнота та глибина розкриття теми;
- оригінальність ідей;
- аргументованість висновків;
- якість оформлення;
- своєчасність здавання викладачу;
- якість презентації результатів.

Поточний модульний контроль здійснюють та оцінюють за двома складовими частинами: теоретичною (ТМ – сформованість знань і розумінь) і практичною (ПМ – сформованість і застосування способів діяльності, реалізаційні здатності).

Оцінку за теоретичну складову частину поточного модульного контролю виставляють за результатами оцінювання знань студентів під час семінарських і практичних занять, виконання навчальних теоретичних завдань та поточних теоретичних контрольних робіт, згідно із графіком навчального процесу.

Оцінку за практичну складову частину поточного модульного контролю виставляють за результатами оцінювання знань магістрів під час семінарських і практичних занять, виконання навчальних практичних та поточних практичних контрольних робіт, згідно із графіком навчального процесу.

Оцінювання письмових поточних, тематичних контрольних робіт здійснюють за різнорівневими запитаннями та завданнями:

- 1) знання, розуміння певного фрагмента змісту освіти;
- 2) здійснення операцій порівняння та аналізу;
- 3) творче завдання.

Оцінювання результатів контрольної роботи здійснюють, відповідно до системи поточного контролю за знаннями, уміннями, компетентностями та їхнього оцінювання, наведеної в табл. 10.1.

Поточний контроль здійснюють за такими критеріями:

- активність та результативність роботи студента протягом семестру;

якість виконання поточних завдань;

виконання завдань для самостійного опрацювання.

Підсумковий контроль проводять у формі семестрового заліку.

Письмову контрольну роботу проводять два рази на семестр, вона містить практичні завдання різного рівня компетентності, відповідно до тем змістового модуля.

Таблиця 10.1

**Система поточного контролю за знаннями, уміннями,
компетентностями та їхнього оцінювання**

Види та форми контролю		Рівень засвоєння змісту освіти
Теоретичний модуль	Практичний модуль	
Усне, письмове опитування, тестування на здатність запам'ятовувати знання у предметній галузі	Усні, письмові завдання на здатність розпізнавати знання у предметній галузі	I рівень – пізнавальний (елементарне ознайомлення, розпізнавання, запам'ятовування)
Усне, письмове опитування, тестування на здатність запам'ятати, зрозуміти та відтворити матеріал, що вивчають, будувати зв'язки між фрагментами знань, наводити приклади	Завдання та вправи на здатність відтворювати способи дій у типових ситуаціях	II рівень – репродуктивний (самостійне відтворення знань і способів дій у типових ситуаціях)
Усне письмове опитування на здатність, використовувати засвоєний матеріал у нових ситуаціях, здатність до аналізу, структурування, навчального матеріалу, доповіді на семінарах	Завдання та вправи на здатність використовувати засвоєний матеріал у нових ситуаціях, здатність до самостійного виконання досліджень	III рівень – конструктивний (продуктивний), (продуктивні дії, застосування відомого досвіду в нетипових ситуаціях)
Усне письмове опитування на здатність судити про цінність цього навчального матеріалу в межах поставленої мети, інтеграція знань з іншими галузями наук, доповіді на семінарах	Завдання та вправи на здатність до аналізу ситуацій та їхнього вирішення, здатність до комплексного застосування способів дій, розроблення програми досліджень, методичних рекомендацій	IV рівень – творчий (вільне використання, творча дія, самостійне конструювання основи дій)

Порядок здійснення поточного оцінювання знань студентів.

Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять та виконання індивідуальних завдань здійснюють за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядають;

ступінь засвоєння матеріалу навчальної дисципліни;

ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядають;

уміння поєднувати теорію із практикою під час розгляду виробничих ситуацій, вирішення завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і під час виступів в аудиторії, уміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Максимально можливий бал за конкретне завдання ставлять за умови відповідності завдання студента або його усної відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової частини зменшує кількість балів. Під час оцінювання практичних завдань увагу також приділяють якості, самостійності та своєчасності здавання виконаних завдань викладачу (згідно із графіком навчального процесу). Якщо якусь із вимог не буде виконано, то бали буде знижено.

Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів. Загальними критеріями, за якими здійснюють оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є:

глибина й міцність знань;

рівень мислення;

уміння систематизувати знання за окремими темами;

уміння надавати обґрунтовані висновки;

володіння категорійним апаратом;

навичками та прийомами виконання практичних завдань;

уміння пошуку необхідної інформації, здійснювати її систематизацію та опрацювання;

самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Порядок здійснення підсумкового контролю з навчальної дисципліни. Підсумковий контроль за знаннями та компетентностями студентів із навчальної дисципліни здійснюють на основі проведення заліку.

Студент, який із поважних причин, підтверджених документально, не мав можливості брати участь у формах поточного контролю (не склав

змістовий модуль), має право на його відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання за розпорядженням декана, відповідно до встановленого терміну.

Студента слід **уважати атестованим**, якщо сума балів, набраних за результати підсумкової/семестрової успішності, дорівнює або перевищує 60 балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру.

Підсумкову оцінку з навчальної дисципліни розраховують, урахувавши бали, набрані під час поточного контролю, за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр становить: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано", – його заносять до залікової відомості обліку успішності навчальної дисципліни. У разі набрання менше ніж 60 балів, студент обов'язково складає залік після закінчення екзаменаційної сесії у визначений деканом термін, але не пізніше від двох тижнів після початку семестру. У разі повторного набрання менше ніж 60 балів декан призначає комісію у складі трьох викладачів на чолі із завідувачем кафедри та визначає термін перескладання заліку, після чого приймає рішення, відповідно до чинного законодавства: якщо "зараховано" – студент продовжує навчання за графіком навчального процесу, а якщо "не зараховано", тоді декан факультету пропонує студенту повторно вивчення навчальної дисципліни протягом наступного навчального періоду самостійно.

Зразок колоквиуму.

Завдання 1 (стереотипне):

1. Розкрийте психологічний контекст управлінського впливу.
2. Назвіть чинники внутрішнього й зовнішнього середовища, що визначають ефективність функціонування соціальної організації.

Завдання 2 (ситуаційне). Порівняйте акмеограму із професіограмою, які спільні риси, що відмінного.

Завдання 3 (евристичне). Для вирішення яких завдань в управлінні доцільно використовувати освітні та акмеологічні технології?

Розподіл за балами запропоновано в такій послідовності.

Сумарна кількість балів за виконання стереотипного завдання – 2 бали. Максимальна кількість балів передбачає знання теоретичного матеріалу, наведення необхідних пояснень та обґрунтованих висновків.

Ситуаційне завдання максимально оцінюють на 3 бали. Така оцінка передбачає здійснення порівняння категорій із виокремленням переваг

та недоліків кожної з них, передбачає оригінальність підходу до виконання завдання та подання результату.

Максимальна оцінка за евристичне завдання – 5 балів, що передбачає володіння теоретичними знаннями та їхнє застосуванням для вирішення поставленої проблеми; послідовність та аргументованість викладення матеріалу; застосування творчого підходу; наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми.

11. Розподіл балів, яких набирають студенти

Систему оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей наведено в табл. 11.1.

Таблиця 11.1

Система оцінювання рівня сформованості компетентності

Професійні компетентності	Навчальний тиждень	Години	Методи та форми навчання	Оцінювання рівня сформованості компетентностей			
				Форми контролю	Максимальний бал		
1	2	3	4	5	6		
Здійснювати діагностику й розвиток базових компонент формування та розвитку професійної компетентності	Змістовий модуль 1				50		
	Наукові основи формування і розвитку професійної компетентності персоналу						
	1	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 1. Діагностика схильності до певної професії. Проект результативного використання здобутих знань для нової професії	Активна участь у виконанні практичних завдань	4
	СРС	10	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Підбір статистичних даних, що свідчать про рівень розвитку інформаційного суспільства, суспільства знань, когнітивного суспільства. Складання переліку авторефератів захищених дисертацій за темою	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми	0	

Продовження табл. 11.1

1	2	3	4	5	6		
	2	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Робота на лекції	2
			1	Практичне заняття	Завдання 2. Діагностика когнітивного стилю за тестами соціоніки та визначення варіантів взаємодії з колегами	Активна участь у виконанні практичних завдань	1
			1	Семінарське заняття	Тема семінарського заняття "Інформація, знання, розуміння, когніція" 1. Ресурси когнітивної моделі суспільства. 2. Культурадиґма. 3. Когнітивні та ментальні карти. 4. Освітньо-дослідницька компетентність	Активна участь у дискусії. Доповідь	5
		СРС	12	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Підготовка до поточної КР	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми	2
	3	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 3. Діагностика соціонічного типу та визначення можливостей погодження інформаційних каналів знань	Активна участь у виконанні практичних завдань	3
		СРС	12	Підготовка до занять	Поточна КР. Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми	2
	4	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 4. Освітні технології розвитку професійної компетентності персоналу	Активна участь у виконанні практичних завдань	4
		СРС	10	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Визначення вимог ринку праці до майбутньої посади за результатами аналізу інтернет-повідомлень. Підготовка до КР	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми Експрес-опитування	4 2

1	2	3	4		5	6	
	5	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 5. Розроблення змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом. Способи діагностики професійної компетентності керівника	Активна участь у виконанні практичних завдань	6
		СРС	10	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Складання програми інтерв'ю керівників для визначення резервів розвитку професійної компетентності	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми	7
	Змістовий модуль 2						50
	Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу						
	6	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 6. Діагностика потенціалу практичного інтелекту, порівняння з розвитком логічного та емоційного	Активна участь у виконанні практичних завдань	3
		СРС	12	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Діагностика заповзятливості і підприємливості	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми	1
	7	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 7. Інтерактивні технології навчання та розвитку персоналу	Активна участь у виконанні практичних завдань	3
		СРС	10	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Визначення необхідності й можливостей розвитку практичного інтелекту. Підготовка до поточної КР	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми Експресопитування	1 2

Продовження табл. 11.1

1	2	3	4		5	6	
	8	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Технології розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 8. Складання акмеограм, професіограм. Методика розроблення та проведення тренінгу з розвитку складових частин професійних компетентностей персоналу	Активна участь у виконанні практичних завдань	5
		СРС	10	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Обґрунтування шляхів і форм оновлення й розвитку здобутих знань, урахуваючи життєві плани	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми	2
						Поточна КР	2
	9	Ауд.	2	Лекція	Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			1	Практичне заняття	Завдання 9. Розроблення оригінальної програми розвитку професійної компетентності колективу з використанням монографічного підходу	Активна участь у виконанні практичних завдань	2
			1	Семінарське заняття	Тема семінарського заняття "Самоменеджмент розвитку професійної компетентності управлінського персоналу" 1. Особливості самоорганізації та самоменеджменту розвитку компетентності. 2. Принципи професійної самоосвіти. 3. Зв'язок когнітивних моделей, стереотипів поведінки	Активна участь у дискусії. Доповідь	5
		СРС	12	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Пошук, підбір та огляд літературних джерел на задану тематику. Способи і технології якісно-кількісної діагностики резервів підвищення професійної компетентності. Підготовка до колоквиуму	Перевірка виконання завдань, підготовки до теми	1

Закінчення табл. 11.1

1	2	3	4	5	6		
	10	Ауд.	2	Лекція	Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Завдання 10. Визначення способів і технологій моніторингу розвитку професійної компетентності	Активна участь у виконанні практичних завдань	3
			12	Колоквіум			
Усього годин		150	Загальна максимальна кількість балів із навчальної дисципліни			100	
<i>із них</i>							
<i>аудиторні</i>		52	35 %				
<i>самостійна робота</i>		98	65 %				

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 11.2.

Таблиця 11.2

Розподіл балів за формами та методами навчання

Теми змістових модулів		Лекції	Практичні	Семінарські	Експрес-опитування	Письмова КР	Колоквіум	Усього
ЗМ 1	Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму управлінського персоналу	2	4	-	-	-	10	50
	Тема 2. Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	4	6	5	-	2		
	Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності управлінського персоналу	2	8	-	2	-		
	Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	2	6	-	-	7		
ЗМ 2	Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	4	8	-	2	-	10	50
	Тема 6. Технології розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу	2	7	-	-	2		
	Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	4	6	5	-	-		
Усього		20	45	10	4	11	10	100

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено у табл. 11.3.

Таблиця 11.3

Розподіл балів за тижнями

Теми змістових модулів			Лекції	Практичні	Семінарські	Експрес-опитування	Письмова КР	Колоквіум	Усього
ЗМ 1	Тема 1	1 тиждень	2	4	-	-	-	10	6
	Тема 2	2 тиждень	2	3	5	-	-		10
	Тема 2	3 тиждень	2	3	-	-	2		7
	Тема 3	4 тиждень	2	8	-	2	-		12
	Тема 4	5 тиждень	2	6	-	-	7		15
ЗМ 2	Тема 5	6 тиждень	2	4	-	-	-		6
	Тема 5	7 тиждень	2	4	-	2	-		8
	Тема 6	8 тиждень	2	7	-	-	2		11
	Тема 7	9 тиждень	2	3	5	-	-		10
	Тема 7	10 тиждень	2	3	-	-	-		15
Усього			20	45	10	4	11	10	100

Підсумкову оцінку з дисципліни визначають, відповідно до Тимчасового Положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 11.4).

Таблиця 11.4

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Оцінки за цією шкалою заносять до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

12. Рекомендована література

12.1. Основна

1. Андреев А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. – № 4. – 2005. – С. 19–27.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 822 с.

3. Карпенко М. П. Когномика / М. П. Карпенко. – Москва : СТА, 2009. – 225 с.

4. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. – Москва : Когито-Центр, 2002. – 396 с.

5. Спенсер-мл. Л. М. Компетенции на работе / Л. М. Спенсер-мл., С. М. Спенсер ; пер. с англ. – Москва : НИЗЗЩ, 2005. – 384 с.

6. Управление знаниями в корпорациях : учеб. пособ. / Б. З. Мильнер, З. П. Румянцева, В. Г. Смирнова и др. ; под ред. д-ра экон. наук, проф. Мильнера Б. Э. – Москва : Дело, 2006. – 304 с.

7. Ямбург Е. Школа на пути к свободе: культурно-историческая педагогика / Е. Ямбург. – Москва : ПЕР СЭ, 2000. – 351 с.

12.2. Додаткова

8. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : кол. монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова та ін. ; за заг. та наук. ред. Г. В. Єльнікової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 572 с.

9. Афанасьєв М. В. Тренінг формування компетентностей з економіки підприємства : навч. посіб. / М. В. Афанасьєв, І. В. Гонтарєва, Д. О. Тищенко. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2010. – 328 с.

10. Доронин А. В. Предпосылки создания культурадигмы управления поведением персонала организации / А. В. Доронін // Економіка розвитку. – 2008. – № 3 (47). – С. 72–76.

11. Зеер Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–30.

12. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 4–42.

13. Змеев С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеев. – Москва : ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.

14. Меськов В. С. Когнитивно-компетентностная парадигма образования / В. С. Меськов, А. А. Мамченко // Школьные технологи. – 2011. – № 3. – С. 46–62.

15. Надвоцкая В. В. К вопросу о соотношении компетентностного и квалификационного подходов / В. В. Надвоцкая // Научные исследования – 2011 : материалы XX Международной научно-практической конференции, Одесса, 20 апреля 2011 года. – 2011. – С. 93–97.

16. Національний освітній глосарій: вища освіта / [авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – Київ : Плеяди, 2011. – 100 с.

17. Деркач А. В. Психология профессионального образования : учеб. пособ. / Деркач А. В. – 2-е изд., перераб. – Москва : Моск. психол.-социальный институт ; Воронеж : Изд-во НПО "МОДЭК", 2003. – 385 с.

18. Фролов Ю. В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.

19. Ходкинсон Д. П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Д. П. Ходкинсон, П. Р. Сперроу ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Изд-во "Гуманитарный Центр", 2007. – 392 с.

12.3. Інформаційні ресурси

20. Исследование General Electric "Глобальный инновационный барометр 2012" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/6.03.2012>.

21. Исследование IBM: Переход от командного управления к сотрудничеству [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news> 24.05.2012.

22. Исследование McKinsey: Социальная экономика: повышение стоимости и производительности при помощи социальных технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news> 27.07.2012.

23. Исследование Pricewaterhouse Coopers: результаты XV ежегодного опроса руководителей крупнейших компаний мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/corporate> 24.01.2012.

24. Какие основные требования предъявляют работодатели к выпускникам вузов при трудоустройстве. Результаты опроса портала Career.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rusrep.ru/article> 11.04.2012.

25. Кто пришел на смену поколению "Икс" // Мобильная версия еженедельника "Город 812". – Режим доступа : <http://www.online812.ru> 24.05.2012.

26. Требуется начальник. Опыт не обязателен. Данные опроса HeadHunter Проект planetahr [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://career.ru/article> 15.03.2012.

27. Ялалов Ф. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию / Ф. Ялалов // Интернет-журнал "Эйдос" 2007. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal> 15.01.2007.

12.4. Методичне забезпечення

28. Робоча програма навчальної дисципліни "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу" для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм навчання / укл. М. С. Дороніна, Г. А. Полякова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. – 40 с.

Додатки

Додаток А

Таблиця А.1

Структура складових частин професійних компетентностей із навчальної дисципліни "Формування і розвиток професійної компетентності персоналу" за Національною рамкою кваліфікації України

36

Складові частини компетентності, яку формують у межах теми	Мінімальний досвід	Знання	Уміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу					
Визначати та грамотно використовувати основні категорії дисципліни	Використання елементарних загальних положень	Причин актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	Діагностувати проблеми розвитку професіоналізму персоналу	Ефективно формувати комунікаційну стратегію щодо категоріального апарату	Відповідальність за коректність визначення передумов актуалізації розвитку професіоналізму
Тема 2. Знання й пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації					
Визначати та характеризувати основні ресурси інтелектуалізації капіталу колективу	Визначення різновидів інтелектуальних ресурсів персоналу	Переліку інтелектуальних ресурсів персоналу	Діагностувати рівень розвитку інтелектуальних ресурсів персоналу	Ефективно формувати міжособистісне спілкування для формування спільних знань	Капіталізація власних джерел і ресурсів розвитку інтелектуального потенціалу

1	2	3	4	5	6
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу					
Ефективно здійснювати управлінський вплив на розвиток професійної компетентності персоналу	Міжособистісні комунікації та відносини в колективі	Психології управлінського впливу на активність підлеглих	Використати ефективний тип управлінського впливу на розвиток компетентності	Ефективно формувати комунікаційну стратегію розвитку творчого мислення	Самостійно обирати й застосовувати надійний тип впливу на активність підлеглих
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу					
Забезпечувати результативність формування процесів розвитку професійної компетентності та контролю за ними	Діагностика професійної компетентності персоналу й контролю за нею	Джерел активізації внутрішніх мотивів трудової поведінки	Використовувати на практиці унікальні внутрішні мотиви розвитку професійної компетентності	Ефективно формувати комунікаційну стратегію обміну оригінальним сприйняттям ситуації	Відповідальність за точність і коректність мотивування професійної компетентності та контролю за нею
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу					
Здійснювати діагностику та введення в дію потенціалу підприємливості персоналу	Використання соціально-психологічних технологій діагностики підприємливості	Характеристик і ознак підприємливості та практичного інтелекту	Визначати загальний потенціал підприємливості та практичного інтелекту персоналу	Формувати результативні комунікації у процесі розвитку практичного інтелекту колективу	Самостійно ухвалювати ефективні управлінські рішення та відповідати за надійність та точність результатів

1	2	3	4	5	6
Тема 6. Технології розвитку складових частин професійної компетентності управлінського персоналу					
Здійснювати інтеграцію, перенесення міждисциплінарних знань та умінь і застосовувати їх на практиці	Використання соціально-психологічних технологій формування професійної компетентності	Загальних соціально-психологічних інструментів впливу на активність персоналу	Уміння застосовувати у практиці управлінської діяльності знання соціальної психології	Взаємодія в межах колективу	Вирішення унікальних ситуацій розвитку складових частин професійної компетентності
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу					
Свідомо обирати інструменти впливу на розвиток професійної компетентності	Визначення поняття "колективна робоча сила"	Основних принципів і цінностей, що формують колективну робочу силу	Створювати оригінальну програму розвитку професійної компетентності фахівця	Взаємодія в колективі, робочій групі та організації	Соціальна відповідальність за результати діяльності

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
3. Програма навчальної дисципліни	8
4. Структура навчальної дисципліни.....	10
5. Теми та плани семінарських занять.....	12
6. Плани практичних занять	14
6.1. Приклад типового практичного завдання до теми	15
7. Самостійна робота.....	15
7.1. Перелік питань для самостійного опрацювання.....	16
7.2. Контрольні запитання для самодіагностики	18
8. Індивідуально-консультативна робота	19
9. Методи навчання	20
10. Методи контролю	22
11. Розподіл балів, яких набирають студенти	27
12. Рекомендована література.....	33
12.1. Основна	33
12.2. Додаткова	33
12.3. Інформаційні ресурси.....	34
12.4. Методичне забезпечення	35
Додатки.....	36

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів усіх спеціальностей
усіх форм навчання**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Литовченко** Ірина Володимирівна
Дороніна Майя Степанівна

Відповідальний за видання *Л. О. Сасіна*

Редактор *О. Г. Доценко*

Коректор *О. Г. Доценко*

План 2016 р. Поз. № 202 ЕВ. Обсяг 40 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*