

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

Затверджено на засіданні кафедри
соціології та психології управління
Протокол №6 від 15 грудня 2015 р.

**Програма
навчальної дисципліни
"Формування і розвиток професійної
компетентності персоналу"
для студентів усіх спеціальностей
усіх форм навчання**

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

Відповідальний за випуск
зав. каф. Сасіна Л. О.

ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015

Вступ

Ринок вносить в економіку високу непередбачуваність, 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 з 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 і 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 і розвитку.

Навчальна дисципліна «Формування та розвиток професійної компетентності персоналу» є вибірковою навчальною дисципліною, та вивчається згідно навчального плану підготовки фахівців освітнього ступеня "магістр" усіх спеціальностей усіх форм навчання.

Мета вивчення дисципліни: формування у студентів системи теоретичних знань та практичних навичок щодо вибору стратегії і тактики розвитку кваліфікаційного потенціалу за обраною професією.

Завдання дисципліни: формування у студентів світогляду, орієнтованого на розвиток професійного потенціалу протягом трудового періоду життя; сприяння розвитку у студентів здібностей діагностувати появу критичних ситуацій в роботі, які вимагають оновлення знань і вмінь; орієнтація студентів на розвиток практичного інтелекту для своєчасного ухвалення ефективних рішень в умовах посилення

динамічності зовнішнього і внутрішнього середовища професійної діяльності; формування вміння обирати необхідні і доцільні способи розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час проведення аудиторних занять: лекційних, практичних (семінарських). Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріпленні знань має самостійна робота студентів.

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

Необхідним елементом успішного засвоєння дисципліни є самостійна робота студентів під керівництвом викладачів, а також самостійна робота з економічною літературою, законодавчими і нормативними актами з питань менеджменту, спеціальною інформаційно-аналітичною та методичною літературою, виконання індивідуальних практичних завдань. З метою активізації та інтенсифікації роботи студентів при вивченні навчальної дисципліни використовуються інтерактивні технології навчання, ментальні карти, практичні бізнес-ситуації, здійснюється тестовий контроль.

В результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен.

Знати:

методологічні засади діагностики і оцінки професійної компетентності працівника системи управління організації;

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

особливості когнітивно-компетентнісної і діяльнісно-компетентнісної освіти;

сутність інтелектуальних ресурсів людини, способів їх капіталізації і формування колективної робочої сили творчих команд;

Вміти:

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

виявляти резерви розвитку людського капіталу колективу (організації);

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

розробляти програми перманентного розвитку освіти в організаціях;

формувати у майбутніх спеціалістів освітньо-дослідницьку компетентність.

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

Для формування професійних компетентностей застосовуються методи і технології активізації навчально-пізнавальної діяльності.

При викладанні навчальної дисципліни «Формування та розвиток професійної компетентності управлінського персоналу» основна увага приділяється оволодінню студентами професійних компетентностей, що представлені в табл. 1

Таблиця 1

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни

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

Структура складових професійних компетентностей та їх формування з навчальної дисципліни «Формування і розвиток професійної компетентності персоналу» відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведена в таблиці 2

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни «Формування та розвиток професійної компетентності персоналу» за Національною рамкою кваліфікації України

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Уміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу					
Визначати і грамотно використовувати основні категорії дисципліни	Використання елемен-тарних 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 і 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
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу					
Здійснювати ефективно управлінський вплив на розвиток професійної компетентності персоналу	Міжособистісні комунікації і 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 і застосовувати надійний тип впливу на активність підлеглих
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу					
Забезпечувати результативність формування і контролю процесів розвитку професійної компетентності	Діагностики і контролю професійної компетентності персоналу	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 та контролювання професійної компетентності

Закінчення табл.2

1	2	3	4	5	6
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу					
Здійснювати діагностику і введення в дію потенціалу підприємливості персоналу	Використання соціально-психологічних технологій діагностики підприємливості	Характеристик і ознак підприємливості і практичного інтелекту	Визначати загальний потенціал підприємливості і практичного інтелекту персоналу	Формувати результативні комунікації в процесі формування спільного практичного інтелекту колективу	Самостійно приймати ефективні управлінські рішення та відповідати за надійність та точність результатів
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності управлінського персоналу					
Здійснювати інтеграцію, перенос та застосовувати на практиці міждисциплінарні знань та умінь	Використання соціально-психологічних технологій формування професійної компетентності	Знання загальних соціально-психологічних інструментів впливу на активність персоналу	Уміння застосовувати в практиці управлінської діяльності знання соціальної психології	Взаємодія в межах колективу	Вирішення унікальних ситуацій розвитку складових 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 і в організації	Соціальна відповідальність за результати діяльності

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

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

Особистісні компетентності визначаються як синтез особистісних якостей людини, які розвиваються в процесі життя й навчання. При підготовці магістрів особистісні компетентності розглядаються як необхідні для опанування професією і такі, що формуються у навчально-виховному процесі, а саме: моральні, громадянські, професійно-значущі.

Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу

Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу.

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

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

Сутність, зміст інтелектуального капіталу організації. Об'єктивна необхідність капіталізації інтелектуальних ресурсів персоналу організації. Інформація, знання, розуміння, когніція – ресурси людського капіталу. Управління знаннями в 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 і 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 і особливості практичного інтелекту працівника. Заповзятливість і підприємливість – ресурси практичного інтелекту, характеристики, діагностика. Зв'язок професійної компетентності управлінського працівника і його практичного інтелекту. Розвиток колективного практичного інтелекту через діяльнісне навчання. Інтерактивне навчання. Порівняння переваг і проблем його застосування.

Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності управлінського персоналу

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

Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу

Форми і способи управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу. Особливості, проблеми і 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.

3. Теми та плани семінарських занять

Семінарське заняття – це форма навчального заняття, спрямована на розвиток культури наукового мислення, при якій викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких учасники готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань.

На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами доклади та презентації за заданими питаннями (табл.3), їх виступи, активність у дискусії, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо.

Плани семінарських занять

Назва теми	Програмні запитання
Змістовий модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу	
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інте-лектуалізації капіталу виробничої організації	Тема семінарського заняття «Інформація, знання, розуміння, когніція» 1. Ресурси когнітивної моделі суспільства. 2. Культурадиґма 3. Когнітивні і ментальні карти. Освітньо-дослідницька компетентність.
Змістовий модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності управлінського персоналу	
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управ-лінського персоналу	Тема семінарського заняття: «Самоменеджмент розвитку професійної компетентності управлінського персоналу» 1. Особливості само-організації та само-менеджменту розвитку компетентності 2. Принципи професійної самоосвіти. 3. Зв'язок когнітивних моделей, стереотипів поведінки.

Підсумкові бали за кожне семінарське заняття вносяться у відповідний журнал. Отримані студентом бали за окремі семінарські заняття враховуються при накопиченні підсумкових балів з даної навчальної дисципліни.

Семінари проводяться 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 і проведення семінару (встановлення регламенту, призначення доповідачів, вступне слово, запитання до доповідачів, до аудиторії, логічне узагальнення і зв'язок між доповідями, підведення підсумків, виставлення оцінок).
3. Виконання викладачем коригуючих і оцінюючих функцій (слідкування за роботою ведучого, доповідачів, аудиторії, внесення поправок за необхідності, оцінювання разом із групою роботи ведучого).

4. Плани практичних занять

Практичне заняття – форма навчального заняття, на якому викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень

навчальної дисципліни й формує вміння й навички їх практичного застосування через індивідуальне виконання відповідних завдань. Шляхом практичної діяльності формуються ключові, спеціальні компетентності. Перелік практичних занять подано у табл. 4.

Таблиця 4

Перелік тем практичних занять

Назва теми	Назви тем практичних занять (за модулями)
Змістовий модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу	
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму управлінського персоналу	Діагностика схильності до певної професії. Проект результативного використання отриманих знань для нової професії.
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Діагностика когнітивного стилю за тестами соціоніки і визначення варіантів взаємодії з колегами
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності управлінського персоналу	Освітні технології розвитку професійної компетентності персоналу
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Розробка змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом. Способи діагностики професійної компетентності керівника
Змістовий модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності управлінського персоналу	
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	Діагностика потенціалу практичного інтелекту, порівняння з розвитком логічного і емоційного. Інтерактивні технології навчання та розвитку персоналу.
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності управлінського персоналу	Складання акмеограм, професіограм. Методика розробки та проведення тренінгу з розвитку складових професійних компетентностей персоналу
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	Розробка оригінальної програми розвитку професійної компетентності колективу з використанням монографічного підходу. Визначення способів і технологій моніторингу розвитку професійної компетентності

5. Самостійна робота студентів

Самостійна робота – це різноманітні види індивідуальної і колективної діяльності студентів, які здійснюються ними на навчальних

заняттях або в позааудиторний час за завданнями викладача, під його керівництвом, але без його безпосередньої участі.

Самостійна робота передбачає опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів, понять за темами дисципліни, а також контрольну перевірку кожним студентом особистих знань за питаннями самодіагностики (табл. 5).

Таблиця 5

Перелік питань для самостійного опрацювання

Назва теми	Питання для самостійного опрацювання за темами
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
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Діагностика соціонічного типу і визначення можливостей узгодження інформаційних каналів знань
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	Визначення вимог ринку праці до майбутньої посади за результатами аналізу Інтернет-повідомлень
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Складання програми інтерв'ю керівників для визначення резервів розвитку професійної компетентності
Змістовий модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу	
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	Діагностика заповзятливості і підприємливості, визначення необхідності і можливостей розвитку практичного інтелекту
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності управлінського персоналу	Обґрунтування шляхів і форм оновлення і розвитку отриманих знань з врахуванням життєвих планів
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	Способи і технології якісно-кількісної діагностики резервів підвищення професійної компетентності

6. Методи навчання

При викладанні навчальної дисципліни «Формування і розвиток професійної компетентності персоналу» для активізації навчально-пізнавальної діяльності магістрів передбачено застосування наступних форм, методів та технологій: проблемні лекції, робота в малих групах, мозкові атаки, дидактичний тренінг, презентації.

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни наведено в табл. 6.

Таблиця 6

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни

Тема	Форми, методи, технології активізації процесу навчання	
	Лекції	Семінарські, практичні заняття
1	2	3
Змістовий модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу		
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	Лекція-діалог	Семінар із генерацією ідей. Самодіагностика схильності до певної професії. Робота в малих групах. Захист проєктів
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Лекція з проблемним викладом матеріалу	Семінар з доповідями. Технологія активізації критичного мислення формулювання понять «знання», «пізнання», «когніція», «інтелектуальний капітал»; «людський капітал», «управління знаннями»
Тема 3. 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 застосування освітніх технологій
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція із застосування м техніки зворотного зв'язку	Робота в малих групах з розробки змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом. Презентації та захист групової роботи
Змістовий модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу		
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція з проблемним викладом матеріалу	Дидактичний тренінг із застосування інтерактивні технології навчання та розвитку персоналу

1	2	3
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція-конференція	Семінар із розгорнутою бесідою щодо відповідності освіти ринку праці, комерціалізації освіти. Дидактичний тренінг з методики розробки професійного тренінгу
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності управлінського персоналу	Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку	Груповою роботою з проектування моделі монографічної програми розвитку професійної компетентності фахівця з управління персоналом

7. Рекомендована література

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. – 8-е изд. / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2007. – 822 с.
3. Карпенко М. П. Когномика / М. П. Карпенко. – М. : СТА, 2009. – 225 с.
4. Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер с англ. – М. : НИЗЩ, 2005. – 384 с.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен / пер. с англ. – М. : “Когито-Центр”, 2002. – 396 с.
6. Управление знаниями в корпорациях : Учебное пособие / Б.З. Мильнер, З .П. Румянцева, В. Г. Смирнова и др. / под ред. д-ра экон. наук., проф. Б.Э Мильнера. – М. : Дело, 2006. – 304 с.
7. Ямбург Е. Школа на пути к свободе: культурно-историческая педагогика / Е. Ямбург, – М. : «ПЕР СЭ», 2000. – 351 с.