

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Робоча програма**  
**навчальної дисципліни**  
**"ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК**  
**ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ"**  
**для студентів спеціальності 8.03050501**  
**"Управління персоналом та економіка праці"**  
**всіх форм навчання**

**Харків. Вид. ХНЕУ, 2013**

Затверджено на засіданні кафедри соціології та психології управління.

Протокол № 22 від 01.04.2013 р.

**Укладачі:** Дороніна М. С.

Полякова Г. А.

P58 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. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 40 с. (Укр. мов.)

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

Рекомендовано для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм навчання.

## Вступ

В економіці знань, що народжується в Україні, головним виробничим ресурсом стає персонал, здатний швидко опановувати новітні професії за рахунок, по-перше, здатності на основі особистих когнітивних схем формувати власні ресурси знань, вмінь; по-друге, – володіння інформаційно-інтелектуальними технологіями, які забезпечують їх капіталізацію і на цій основі тривале і надійне функціонування бізнесу.

На вітчизняних підприємствах, як правило, використовують лише окремі елементи з усього різноманіття форм, методів і засобів формування та розвитку професійної компетентності персоналу, причому їх вибір здійснюється інтуїтивно, без наукового обґрунтування. Це свідчить про недостатній рівень знань сучасних керівників підприємств у галузі розвитку організації, забезпечення її компетентним персоналом, а отже, про актуальність вивчення навчальної дисципліни "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу" та необхідність її опанування магістрами спеціальності "Управління персоналом та економіка праці" – майбутніми фахівцями з управління персоналом.

**Метою** є розвиток у студентів магістратури здатності до перманентного власного навчання протягом життя та організації безперервного навчання інших, набуття практичних навичок із формування, оновлення і розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу, який забезпечує конкурентоспроможність на ринку праці, інтелектуалізацію капіталу організації, що надала їм робоче місце.

*Основні завдання навчальної дисципліни:*

забезпечення концептуального розуміння студентами основ формування і розвитку їх професійної компетентності, усвідомлення її впливу на їх власне життя і життєздатність організації, яка надала їм робоче місце;

набуття навичок і вмінь самостійно діагностувати та аналізувати рівень своєї компетентності, а також компетентності колег і підлеглих;

формування у студентів професійних та особистісних компетентностей щодо теоретичної та практичної підготовки розвитку свого потенціалу і потенціалу інших, його впливу на інтелектуалізацію капіталу організації;

виховання особистих якостей майбутнього спеціаліста з управління персоналом, розвиток його мотиваційного потенціалу, прагнення до самовдосконалення.

**Об'єктом** вивчення дисципліни є компетентність спеціаліста з управління персоналом.

**Предметом** вивчення дисципліни є формування та розвиток професійної компетентності персоналу як функції спеціаліста з управління персоналом.

Структура навчальної дисципліни наведена в табл. 1.

Таблиця 1

### Структура навчальної дисципліни

Курс: підготовка магістрів	Галузь знань, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів відповідних ECTS – 3: змістовних модулів – 2	Шифр та назва галузі знань 0305 "Економіка та підприємництво"	Вибіркова. Рік підготовки: 1 або 2
Кількість годин: усього – 108. Модуль 1 – 48. Модуль 2 – 60	Шифр та назва спеціальності: 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"	Лекції: кількість годин – 16. Практичні (семінарські) заняття – 16. Консультації – 6. Самостійна робота – 70
Кількість тижнів викладання навчальної дисципліни: 18. Кількість годин на тиждень – 2	Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр	Вид контролю: залік

Професійна підготовка студентів здійснюється за такими видами навчальних занять, як лекції, практичні та семінарські заняття. Для забезпечення якості формування загальних і професійних компетентностей застосовуються методи та технології активізації навчально-пізнавальної діяльності.

Навчальний процес реалізується за кредитно-модульною системою організації навчального процесу. Значну частину організації навчальної діяльності студентів складає самостійна робота.

Навчальна дисципліна є вибірковою. Робоча програма навчальної дисципліни розроблена відповідно до галузевих стандартів вищої освіти, освітньо-професійної програми підготовки студентів за галуззю знань

"Економіка та підприємництво", спеціальністю "Управління персоналом та економіка праці".

## **1. Компетентності та кваліфікаційні вимоги**

### **1.1. Загальні положення та основні терміни визначення компетентностей та кваліфікаційних вимог**

Підґрунтям для ефективного оволодіння знаннями, вміннями, навичками, компетентностями у сфері формування та розвитку професійної компетентності персоналу є попереднє опанування студентами магістратури таких дисциплін, як "Філософія", "Соціологія", "Психологія і педагогіка", "Менеджмент", комплексом економічних дисциплін.

У результаті опанування дисципліною "Формування та розвиток професійною компетентністю персоналу" у студентів повинні бути сформовані загальні, спеціалізовано-професійні компетентності та компетентності з навчальної дисципліни.

**Компетентність** (компетентності) за проектом Тюнінг Європейської Комісії, це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, що описують результати навчання за освітньою / навчальною програмою. Компетентності покладені у основу кваліфікації випускника. Компетентність (компетентності) розглядається як набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності.

**Загальні компетентності** – це результат освіти, що становить засвоєні способи діяльності з рішення загальних для всіх професійних галузей завдань, пов'язаних з уміннями людини взаємодіяти з іншими, працювати з інформацією тощо.

До загальних компетентностей, що формуються та розвиваються під час опанування навчальної дисципліни належать: *соціальна, комунікативна, інформаційна, компетентність саморозвитку*.

*Соціальна компетентність* – передбачає здатність жити в соціумі (враховувати інтереси і потреби різних соціальних груп, дотримуватись соціальних норм і правил, співпрацювати з різними партнерами тощо).

*Комунікативна компетентність* – передбачає володіння технологіями усного і письмового спілкування різними мовами, в тому числі й мовою комп'ютерного програмування, включаючи спілкування через Intertnet; наявність розвинутої мови, техніки спілкування

(говоріння, слухання); володіння сучасними засобами зв'язку, вміння складати ділові папери та ін.

*Інформаційна компетентність* передбачає здатність до пошуку, обробки, збереження і створення інформаційних ресурсів та обміну ними.

*Компетентність саморозвитку* – проявляється у: 1) готовності до постійного підвищення освітнього рівня, потребі в актуалізації і реалізації особистісного потенціалу, здатності самостійно здобувати нові знання й уміння, здатності до саморозвитку; 2) здатності переносити знання й уміння з одного виду професійної діяльності в інший, вирішувати проблеми, самостійно і критично мислити.

**Професійна компетентність** розглядається як показник готовності тих, хто навчається до здійснення конкретної професійної діяльності на певному рівні виконання.

Спеціалізовано-професійні компетентності обумовлені галузевим об'єктом професійної діяльності і належать до певного кола навчальних дисциплін, професійної галузі "Економіка та підприємництво".

При опануванні студентами навчальної дисципліни формується управлінська компетентність щодо навчання та розвитку персоналу.

## 1.2. Компетентності з навчальної дисципліни

Під час навчального процесу при вивченні навчальної дисципліни формуються спеціально-предметні компетентності майбутніх фахівців з управління персоналу, які наведені у табл. 2.

Таблиця 2

### Спеціально-предметні компетентності, які мають бути сформовані у студентів після вивчення навчальної дисципліни

Назва теми	Компетентності
1	2
<b>Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу</b>	
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	Розуміння причинно-наслідкових зв'язків між еволюційними процесами розвитку суспільства і вимогами до професіоналізму працівника та конкурентоспроможності організації

1	2
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Здатність визначати сутність основних понять теорії когнітивного суспільства та їх місце в управлінні навчанням та розвитком персоналу
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	Здатність до аналізу освітньо-фахового потенціалу і професійної компетентності персоналу, визначення їх взаємозв'язку
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Здатність до розробки змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом, добору способів діагностики професійної компетентності керівника, визначення шляхів її формування та розвитку
<b>Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу</b>	
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності персоналу	Здатність до діагностики ресурсів практичного інтелекту, застосування діяльнісного та інтерактивного навчання для розвитку колективного практичного інтелекту
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця	Здатність аналізу стану розвитку компетентної організації, діагностики розвитку загальних професійних компетентностей персоналу. Здатність розробити та провести тренінг із розвитку складових професійної компетентності персоналу
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності фахівця	Здатність обґрунтувати та розробити зміст і інструментарій розвитку компетентності персоналу та організації на основі кваліметричного підходу

### 1.3. Результати навчання у термінах компетентностей

Відповідно Національної рамки кваліфікацій (2011) **результати навчання** становлять сукупність компетентностей, що виражають знання, розуміння, уміння, цінності, інші особистісні якості, які набув студент після завершення освітньої / навчальної програми або її окремого компоненту.

За дескрипторами Національної рамки кваліфікацій (2011), зміст результатів навчання виражається в термінах: знання, уміння, комунікація, автономність та відповідальність.

**Знання** – осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання бувають емпіричними (фактологічними) і теоретичними (концептуальними).

**Уміння** – здатність до застосування знань і розуміння для виконання завдань та розв'язання проблем. Уміння бувають когнітивними (інтелектуально-творчими) на підставі логічного, інтуїтивного, творчого мислення або практичними на основі спритності, майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій й інструментів.

**Комунікація** – взаємозв'язок суб'єктів із метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності, зокрема для здійснення освіти, навчання.

Відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційного рівня "магістр" Національної рамки кваліфікацій (Проект, 2011) після вивчення дисципліни "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу" студенти повинні мати наступні результати навчання.

**Знання:** основних рис і вимог "економіки знань"; сутності і змісту понять професія, спеціальність, кваліфікація, компетенція, компетентність; особливостей парадигм освіти; способів діагностики когнітивної компетентності.

**Уміння:** діагностувати практичний інтелект працівника, визначати доцільність використання інтерактивних форм навчання для розвитку колективного практичного інтелекту діагностувати рівень розвитку і шляхи удосконалення когнітивної, соціально-комунікативної, інформаційної компетентності персоналу розробити та провести тренінг із розвитку складових професійної компетентності персоналу; обґрунтувати необхідність і інструментарій розвитку професійної компетентності персоналу в системі післядипломної освіти.

**Комунікація:** якісне й недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються.

**Автономність і відповідальність:** повна самостійність у навчальній та/або професійній діяльності, прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що вимагають нових стратегічних підходів;

відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди.

Результати навчання у термінах компетентностей із навчальної дисципліни "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу" надано у Додатку А.



## 2. Тематичний план навчальної дисципліни

На початку вивчення дисципліни "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу" студенти повинні бути ознайомлені з програмою та структурою дисципліни, формами та методами навчання, видами та методами контролю знань, умінь, навичок, компетенцій.

Тематичний план дисципліни "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу" складається з двох модулів, які містять цілісний фрагмент змісту освіти відповідно до чотирьох та трьох навчальних тем.

В основі процесу викладання та учіння покладено принципи діяльнісного, особистісно-орієнтованого, контекстного навчання. Власно викладання дисципліни ґрунтується на принципах акмеологічного та андрагогічного підходу, андрагогічній моделі навчання.

Навчальний процес здійснюється в таких формах: лекційні, семінарські та практичні заняття, індивідуальна та самостійна робота, контрольні заходи. У ході навчальних занять переважно реалізуються активні, інтерактивні, інформаційно-комунікаційні технології навчання.

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни наведена у табл. 3.

Таблиця 3

### Структура залікового кредиту дисципліни

Тема	Кількість годин відведених на		
	Лекції	Практичні (семінарські) заняття	Самостійну роботу
1	2	3	4
Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу			
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	2	2	10
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	2	2	10
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	2	2	10

1	2	3	4
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	2	2	10
Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу			
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності персоналу	2	2	10
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця	4	4	10
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності фахівця	2	2	10
Консультації	6		

### **3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами**

#### **Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу**

##### **Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу**

Еволюція суспільства, її зв'язок із рушійними силами економіки. Моделі суспільства і його економічного базису. Інформатизація, інтелектуалізація життя суспільства. Зміна критичних характеристик працівника, нові проблеми розвитку його 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**

Об'єктивна необхідність інтелектуалізації капіталу виробничої організації, сутність, зміст інтелектуального капіталу. Людський капітал – першоджерело інтелектуального капіталу організації. Інформація,

знання, розуміння, когніція – ресурси людського капіталу. Управління знаннями в процесі формування та розвитку професійної компетентності персоналу. Парадигми освіти. Когнітивно-компетентнісна парадигма освіти. Діяльнісно-компетентнісна парадигма. Практико-орієнтована освіта.

### **Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу**

Сучасні проблеми забезпечення підприємств кваліфікованим персоналом. Сутність і зміст понять професія, спеціальність, кваліфікація, компетенція, компетентність. Роль пізнавально-виробничої діяльності у формуванні професійної компетентності 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.

## **Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу**

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

Роль і особливості практичного інтелекту працівника. Заповзятливість і підприємливість – ресурси практичного інтелекту, характеристики, діагностика. Зв'язок професійної компетентності 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 фахівця**

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

## **Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності фахівця**

Форми і способи управління розвитком професійної компетентності фахівця. Особливості, проблеми і переваги освіти в корпоративних університетах. Технології, інструментарій розвитку професійної компетентності персоналу в системі післядипломної освіти. Індивідуальна програма навчання та розвитку фахівця. Підтримка і розвиток творчої унікальності людини через освіту протягом життя. Кваліметричний підхід до оцінювання рівня професійної компетентності фахівця. Ефективність освіти.

## **4. Плани лекцій**

**Навчальна лекція** – це логічно завершений, науково обґрунтований, послідовний і систематизований виклад певного наукового або науково-методичного питання, теми або розділу навчального предмета, ілюстрований за необхідності наочною й демонстрацією дослідів.

### **Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу**

#### **Лекція 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу**

- 1.1. Еволюція суспільства.
- 1.2. Проблеми розвитку професіоналізму працівника.
- 1.3. Модель компетентної організації в умовах формування когнітивного суспільства.

## **Лекція 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації**

- 2.1. Сутність, зміст інтелектуального капіталу виробничої організації.
- 2.2. Сутність, зміст, ресурси людського капіталу.
- 2.3. Парадигми сучасної освіти дорослих.

## **Лекція 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу**

- 3.1. Сучасні проблеми забезпечення підприємств кваліфікованим персоналом.
- 3.2. Сутність і зміст понять професія, спеціальність, кваліфікація, компетенція, компетентність.
- 3.3. Розвиток освітньо-фахового потенціалу і компетентності управлінського персоналу.

## **Лекція 4. Формування професійної компетентності Управлінського персоналу**

- 4.1. Сутність компетентнісного підходу до навчання персоналу.
- 4.2. Сутність та взаємозв'язок понять "компетентність", "професіоналізм", "конкурентоздатність".
- 4.3. Діагностика професійної компетентності персоналу.

## **Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу**

### **Лекція 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності персоналу**

- 5.1. Роль, особливості, ресурси практичного інтелекту працівника.
- 5.2. Зв'язок професійної компетентності працівника і його практичного інтелекту.
- 5.3. Розвиток колективного практичного інтелекту через діяльнісне навчання.

### **Лекція 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця**

- 6.1. Технології розвитку когнітивної і метакогнітивної компетентності персоналу.

6.2. Технології розвитку соціально-комунікативної компетентності персоналу.

5.3. Технології розвитку інформаційної компетентності персоналу.

### **Лекція 7. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця**

7.1. Організаційно-методичне забезпечення розвитку професійної компетентності персоналу.

7.2. Методика розробки та проведення тренінгу з розвитку складових професійної компетентності фахівця.

### **Лекція 8. Управління розвитком професійної компетентності фахівця**

7.1. Освіта в корпоративних університетах.

7.2. Розвиток професійної компетентності персоналу в системі післядипломної освіти.

7.3. Кваліметричний підхід до оцінювання рівня професійної компетентності фахівця.

## **5. 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.

*Завдання семінару:*

1. З'єднати лекційну форму навчання із системою самостійної роботи магістрів, їх теоретичну підготовку із практичною.

2. Удосконалювати уміння студентів творчо працювати над науковими джерелами, готувати доповіді, виступати з повідомленнями та презентаціями перед групою, здатність до ясного й недвозначного донесення зроблених висновків та їх обґрунтувань до інших.

3. Розвивати у студентів навички розумової праці.

4. Критично осмислювати проблеми у галузі професійної діяльності на стику предметних областей.

Перелік семінарських занять наведено у табл. 4.

Таблиця 4

### Плани семінарських занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу			
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	1. Інформаційне суспільство, суспільство знань, когнітивне суспільство. 2. Економіка знань, когнітивний капіталізм. 3. Динаміка професій	1	[2; 5; 6; 17; 19 – 27]
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	1. Оригінальність когнітивних моделей пізнання людиною світу. 2. Професійний потенціал працівника і технології його капіталізації. Діагностика наближення колективу підприємства до моделі організації, яка навчається	1	[3; 6; 18; 20 – 27]
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	1. Когноміка як особлива функція менеджменту. 2. Монографічний підхід до побудови навчання та розвитку персоналу в організації, особливості культурадигми	1	[1; 3; 7; 20 – 27]
Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу			
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця	1. Різновиди професійних компетентностей персоналу. 2. Порівняння вимог ринку до професійних компетентностей спеціалістів з управління персоналом і здатностей вищої школи забезпечити його вимоги	1	[4; 5; 7; 15; 16; 19 – 27]

## 6. Плани практичних занять

**Практичне заняття** – це 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 компетенції.

Перелік тем практичних занять наведено в табл. 5.

Таблиця 5

**Перелік тем практичних занять**

Назва теми	Назви тем практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
1	2	3	4
<b>Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу</b>			
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	Діагностика схильності до певної професії. Проект результативного використання отриманих знань для нової професії	1	[6; 17; 20 – 27]
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Діагностика когнітивного стилю за тестами соціоніки і визначення варіантів взаємодії з колегами	1	[2; 14; 20 – 27]
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	Освітні технології розвитку професійної компетентності персоналу	1	[1; 7; 13; 20 – 27]
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Розробка змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом. Способи діагностики професійної компетентності керівника	2	[4; 6; 9; 18; 20 – 27]
<b>Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу</b>			
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності персоналу	Діагностика потенціалу практичного інтелекту, порівняння з розвитком логічного та емоційного. Інтерактивні технології навчання та розвитку персоналу	2	[2; 7; 13; 20 – 27]



1	2	3	4
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця	Складання акмеограм, професіограм. Методика розробки та проведення тренінгу з розвитку складових професійних компетентностей персоналу	3	[6; 8; 20 – 27]
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності фахівця	Розробка факторно-критеріальних моделей професійної компетентності фахівців. Визначення на їх основі інструментарію моніторингу розвитку	2	[6; 10; 20 – 27]

## 7. Самостійна робота

**Самостійна робота** – це різноманітні види індивідуальної і колективної діяльності магістрів, які здійснюються ними на навчальних заняттях або в позааудиторний час за завданнями викладача, під його керівництвом, але без його безпосередньої участі.

Організація самостійної роботи студентів спрямована на здійснення творчої і самостійної праці, планування особистої стратегії навчання, раціональної організації свого часу, аналізу та інтерпретації результатів наукових досліджень.

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам під час навчання за дисципліною "Формування та розвиток професійної компетентності персоналу":

1. Обробка та вивчення лекційного матеріалу.
2. Підготовка до семінарських та практичних занять.
3. Виконання індивідуальних завдань.
4. Робота у комп'ютерних мережах.
5. Самоконтроль та самодіагностика засвоєння змісту освіти.
6. Підготовка до контрольних робіт, заліку.
7. Виконання навчальних завдань теоретичного та практичного спрямування (табл. 6).

### Види навчальних завдань теоретичного та практичного спрямування для самостійної та індивідуальної роботи студентів

Теоретичні навчальні завдання	Практичні та науково-дослідні навчальні завдання
<p>Завдання на засвоєння та розуміння знань:</p> <p>робота з джерелами інформації, опрацювання та вивчення рекомендованої літератури за окремими темами, що не розглядалися на лекціях;</p> <p>підготовка: конспекту, рецензії, анотації, аналізу основних категорій наук, що вивчаються, доповідей, міні-лекцій;</p> <p>самостійне формулювання визначень основних понять;</p> <p>складання тестів (питань, задач та ін.) тощо;</p> <p>наукової публікації</p>	<p>Завдання практичного професійного та наукового спрямування:</p> <p>розрахунково-графічні завдання;</p> <p>аналіз ситуації,</p> <p>презентація результатів роботи;</p> <p>розробка моделей, програм, методів, методик тощо;</p> <p>підготовка тез, есе, наукової публікації;</p> <p>виконання емпіричних досліджень;</p> <p>комплексні завдання з формування загальних, спеціалізовано-професійних компетентностей та компетентностей із дисципліни</p>

#### 7.1. Перелік питань для самостійного опрацювання

Самостійна робота студентів передбачає опрацювання рекомендованої літератури та самостійного пошуку інформаційних джерел для вивчення питань за темами дисципліни, що рекомендуються для самостійного ознайомлення з метою поглиблення та розширення знань, формування та розвитку ключових, професійних, спеціально-професійних компетентностей (табл. 7).

#### Перелік питань для самостійного опрацювання

Назва теми	Питання для самостійного опрацювання за темами	Література
1	2	3
Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу		

1	2	3
Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу	Статистичні дані, що свідчать про рівень розвитку інформаційного суспільства, суспільства знань, когнітивного суспільства. Перелік авторефератів захищених дисертацій за темою	[3; 20 – 27]
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Діагностика соціонічного типу і визначення можливостей узгодження інформаційних каналів знань	[4; 20 – 27]
Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу	Визначення вимог ринку праці до майбутньої посади за результатами аналізу Інтернет-повідомлень	[3; 4; 6; 14; 15; 19 – 27]
Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу	Складання програми інтерв'ю керівників для визначення резервів розвитку професійної компетентності	[6; 10; 20 – 27]
<b>Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу</b>		
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності персоналу	Діагностика заповзятливості і підприємливості, визначення необхідності і можливостей розвитку практичного інтелекту	[2; 5; 10; 20 – 27]
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця	Обґрунтування шляхів і форм оновлення і розвитку отриманих знань з врахуванням життєвих планів	[4; 18; 20 – 27]
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності фахівця	Кваліметричний аналіз як спосіб якісно-кількісної діагностики резервів підвищення професійної компетентності	[10; 20 – 27]

## **7.2. Контрольні запитання для самодіагностики**

### **Змістовний модуль 1. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу**

#### **Тема 1. Причини актуалізації проблем розвитку професіоналізму персоналу**

1. У чому полягає еволюційний розвиток суспільства?
2. Назвіть основні риси "нової економіки".

3. Розкрийте основні моделі суспільства.
4. У чому проявляються особливості когнітивного суспільства?
5. Які сучасні вимоги до працівника є найбільш актуальними?
6. Що таке "компетентна організація"?

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

1. Дайте визначення понять "знання", "пізнання", "когніція".
2. Що є спільним та відмінним у поняттях "знання", "пізнання", "когніція"?
3. У чому полягає сутність інтелектуального капіталу?
4. Що таке людський капітал?
5. Як взаємопов'язані поняття інтелектуального та людського капіталу?
6. Що є ресурсами людського капіталу?
7. Що розуміють під інтелектуалізацією капіталу виробничої організації?
8. У чому полягає управління знаннями в організації?
9. Яке місце займає система освіти в управлінні знаннями?
10. Які виокремлюють сучасні парадигми освіти?

## **Тема 3. Передумови розвитку професійної компетентності персоналу**

1. Розкрийте сутність понять "професія", "спеціальність",?
2. Що таке "кваліфікація", "компетенція", "компетентність"?
3. У чому відмінність цих понять?
4. У чому полягає освітньо-фаховий потенціал персоналу?
5. Як взаємопов'язані поняття освітньо-фаховий потенціал і компетентність персоналу?
6. Що таке "культуродигма"?
7. Які освітні форми та технології сприятимуть розвитку освітньо-фахового потенціалу і компетентності фахівців?

## **Тема 4. Формування професійної компетентності управлінського персоналу**

1. У чому полягають особливості компетентнісного підходу до навчання та розвитку особистості?
2. Що таке "професіоналізм", "професійна компетентність", "конкурентоздатність"?

3. Що спільне та відмінне у поняттях "професіоналізм", "професійна компетентність", "конкурентоздатність"?

4. Які існують підходи до визначення змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця?

5. Що собою являє модель професійної компетентності фахівця з управління персоналом?

6. Що собою являє модель професійної компетентності керівника?

## **Змістовний модуль 2. Наукові основи формування та розвитку професійної компетентності персоналу**

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

1. Що таке "практичний інтелект"?

2. У чому полягає практичний інтелект працівника?

3. Що належить до ресурсів практичного інтелекту працівника?

4. Як визначити ресурси практичного інтелекту працівника?

5. Назвіть особливості діяльнісного навчання?

6. У чому полягає специфіка інтерактивного навчання?

### **Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця**

1. Що таке "розвиток компетентної організації"?

2. У чому полягає "розвиток професійної компетентності персоналу"?

3. У чому полягає розвиток компетентності колективу?

4. Якими методами, засобами визначити стан розвитку професійної компетентності персоналу?

5. Як визначити стан розвитку компетентності організації?

6. Які функції керівників при формуванні професійної компетентності підлеглих?

7. Яке необхідне організаційно-методичне забезпечення для розвитку професійної компетентності персоналу?

8. Що таке професійний тренінг?

9. У чому полягає методика розробки тренінгу з розвитку складових професійної компетентності персоналу?

## Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності фахівця

1. Які сучасні підходи до управління розвитком професійної компетентності фахівців використовуються на практиці?
2. У чому полягає сутність кваліметричного підходу до управління розвитком професійної компетентності фахівців?
3. Що таке факторно-критеріальне моделювання?
4. Місце моніторингу професійної компетентності персоналу в системі управління розвитком організації?

### 7.3. Індивідуальний план самостійної роботи

В управлінні самостійною роботою реалізуються функції планування, організація та контроль. Індивідуальний план самостійної роботи з визначенням видів самостійної роботи, її змістом, розподілом термінів виконання та шкалою оцінювання наведено у табл. 8.

Таблиця 8

#### Індивідуальний план самостійної роботи

Види самостійної роботи	Планові терміни	Предмет контролю		
		Засвоєння знань	Засвоєння умінь	Реалізаційні здатності
1	2	3	4	5
<b>I. Обов'язкові види самостійної роботи</b>				
Обробка лекційного матеріалу	За розкладом занять	Засвоєння змісту освіти	Сформованість способів діяльності на основі засвоєних знань	Рівень реалізаційних здатностей
Підготовка до семінарських та практичних занять	За розкладом занять	Засвоєння, розуміння та поглиблення знань	Застосування знань на практиці	Рівень реалізаційних здатностей
Підготовка до контрольних робіт	1 – 16 тиждень	Засвоєння знань	Сформованість умінь	Рівень реалізаційних здатностей

1	2	3	4	5
Виконання домашніх навчальних завдань для самостійної роботи	За розкладом занять	Засвоєння, розуміння, поглиблення знань	Сформованість умінь, навичок, реалізаційних здатностей	Рівень реалізаційних здатностей
Виконання комплексного індивідуального завдання	2 – 16 тиждень	Теоретична значущість результатів	Сформованість професійно-педагогічних компетентностей	Рівень інтегрованих реалізаційних здатностей
<b>II. Вибіркові види самостійної роботи</b>				
Аналітичний огляд наукових публікацій	2 – 16 тиждень	Когнітивні компетентності	Діяльнісні компетентності	Рівень реалізаційних здатностей
Підготовка доповідей на наукових семінарах та конференціях за тематикою дисципліни	2 – 16 тиждень	Когнітивні компетентності	Діяльнісні компетентності	Рівень реалізаційних здатностей
Підготовка наукових публікацій за тематикою дисципліни	2 – 16 тиждень	Когнітивні компетентності	Діяльнісні компетентності	Рівень реалізаційних здатностей

## 8. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, аналізу результатів виконання індивідуальних завдань та завдань, які винесені на поточний контроль тощо.

Зміст індивідуально-консультативної роботи наведено в табл. 9.

Таблиця 9

### Зміст індивідуально-консультативної роботи

Засвоєння змісту освіти	Зміст консультативної роботи	
	Індивідуальна	Групова
1	2	3
Теоретична підготовка (засвоєння знань)	Запитання – відповідь стосовно проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни; методу та методики виконання дослідної роботи	Розгляд типових прикладів – ситуацій, практики впровадження та використання теоретичних знань на практиці

1	2	3
Практична підготовка (засвоєння способів діяльності)	Розгляд практичних завдань, стосовно яких виникли запитання	Розгляд практичних ситуацій, кейсів, які потребують колективного обговорення та прийняття рішень
Засвоєння способів творчої діяльності	Наукове консультування щодо написання наукових публікацій, участі у науково-практичних та науково-методичних заходах, виконання індивідуальної науково-дослідницької роботи	Наукове консультування щодо самостійної розробки та проведення семінарських занять, ділових ігор, тренінгів

Індивідуально-консультативна робота для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу проводиться у вигляді: захисту самостійних індивідуальних та групових завдань; індивідуальних відповідей.

При опануванні навчальною дисципліною передбачається виконання комплексного навчального завдання, мета якого: узагальнити теоретичні основи наук, що вивчаються, сформувані вміння застосовувати їх при розв'язанні професійних завдань.

### **Комплексне завдання з навчальної дисципліни.**

#### **Орієнтовні тема, зміст та структура**

Орієнтовна тема "Проблеми та шляхи розвитку професійної компетентності персоналу виробничої організації".

#### **Вимоги до комплексного завдання**

**Титульний аркуш** оформлюється за загально встановленою формою.

**Зміст** містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків (у разі необхідності).

**Вступ** містить висвітлення сутності та обґрунтування актуальності теми, сформульовану мету, завдання, проблему, на розв'язання якої спрямована робота.

**Основна частина** роботи складається з 3-х розділів:

**Перший розділ** – теоретичний, який містить аналіз стану наукового вивчення та практичного вирішення питань з теми на основі наукових публікацій та інших інформаційних джерел. У розділі розкриваються



протиріччя, пов'язані з розвитком виробничої організації, професійної компетентності персоналу; пошук шляхів їх розв'язання; розробка моделі (профілю) професійної компетентності фахівця; обґрунтування, опису сутності та рисунків).

**Другий розділ** – практичний, який містить діагностику професійної компетентності фахівця з використанням розробленої моделі (профілю).

**Третій розділ** – рекомендаційний, в якому висвітлюються шляхи розвитку професійної компетентності фахівця виробничої організації, методи, технології, засоби розвитку персоналу.

**У висновках** підсумовуються результати роботи, дається узагальнена оцінка виконаної роботи.

**Список використаних джерел** містить кількість опрацьованих джерел, включаючи наукові публікації, автореферати, дисертації, словники, нормативні документи, ресурси мережі Інтернет, що відповідають вимогам оформлення ВАК України.

## 9. Методи активізації процесу навчання

При викладанні навчальної дисципліни "Формування і розвиток професійної компетентності персоналу" для активізації навчально-пізнавальної діяльності магістрів передбачено застосування таких 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. 10.

Таблиця 10

### Форми, методи, технології активізації процесу навчання

Тема	Форми, методи, технології активізації процесу навчання	
	Лекції	Семінарські, практичні заняття
1	2	3
Змістовний 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 проектів

1	2	3
Тема 2. Знання і пізнання як ресурси інтелектуалізації капіталу виробничої організації	Лекція з проблемним викладом матеріалу	Семинар із 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	Семинар-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 застосуванням техніки зворотного зв'язку	Робота в малих групах із розробки змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом. Презентації та захист групової роботи
Змістовний модуль 2. Практика формування та розвитку професійної компетентності персоналу		
Тема 5. Практичний інтелект як ресурс і результат професійної компетентності персоналу	Лекція з проблемним викладом матеріалу	Дидактичний тренінг із застосування інтерактивні технології навчання та розвитку персоналу
Тема 6. Технології розвитку складових професійної компетентності фахівця	Лекція-конференція	Семинар із розгорнутою бесідою щодо відповідності освіти ринку праці, комерціалізації освіти. Дидактичний тренінг із методики розробки професійного тренінгу
Тема 7. Управління розвитком професійної компетентності фахівця	Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку	Групова робота з розробки кваліметричних моделей професійної компетентності фахівця. Презентації та захист групової роботи

**Проблемна лекція** – лекція, у ході якої новий зміст освіти подається не у вигляді готової інформації, яку необхідно запам'ятати, а як невідоме, що необхідно "відкрити". Викладач створює проблемну ситуацію, спонукає магістрів до пошуку її розв'язання шляхом вирішення протиріч, крок за кроком підводячи до цілі.

**Лекція-діалог** (лекція з включенням бесіди) – діалог з аудиторією, форма залучення присутніх до навчального процесу, що передбачає безпосередній контакт з аудиторією. Дозволяє привернути увагу до

найважливіших питань із теми, визначити темп викладу навчального матеріалу з урахуванням особливостей аудиторії.

**Лекція-дискусія** (лекція з включенням дискусійних питань) – лекція, у ході якої передбачається не тільки включення відповідей магістрів на питання викладача, а й організація вільного обміну думками в інтервалах між логічними розділами.

**Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку** – лекція, у ході якої викладач організовує отримання інформації про реакцію аудиторії на поставлені питання за допомогою технічних засобів або прийомів постановки питань (на початку лекції чи після кожного її розділу). Якщо відповідь є правильною, викладач продовжує виклад, якщо ні – ставить питання і підводить підсумки. Дозволяє відстежити засвоєння змісту освіти у ході лекційного заняття.

**Дискусія** – організаційна форма навчання, заснована на публічному, відкритому, доброзичливому обговоренні актуального, але суперечливого питання і спрямована на певний позитивний результат.

**Дидактичний тренінг** – це система вправ, спрямованих на розвиток здібностей магістрів, на набуття ними професійних умінь і навичок, формування компетенцій.

**Мозкова атака** – метод розв'язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити якнайбільшу кількість ідей за дуже обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

**Робота в групах** – форма організації навчально-пізнавальної діяльності, яка використовується для вирішення складних проблем, що потребують колективного розуму і спільної роботи.

**Презентації** – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації нових продуктів діяльності та послуг.

## **10. Система поточного та підсумкового контролю**

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

Система контролю та оцінювання навчання студентів 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 і формування компетентностей у студентів враховує види, форми та методи контролю, що реалізуються під час лекційних, практичних та семінарських занять, самостійної роботи.

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

**Форми контролю:** індивідуальна перевірка, фронтальна перевірка.

**Види контролю:** поточний і підсумковий контроль.

Поточний контроль оцінювання навчання студентів здійснюється у таких напрямках:

1. Активність та результативність роботи студентів на заняттях протягом семестру (до 10 балів).
2. Перевірка і оцінювання сформованості знань студентів під час лекційних, семінарських та практичних занять.
3. Перевірка і оцінювання сформованості умінь студентів під час лекційних, семінарських та практичних занять.
4. Перевірка і 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 проводиться за 100-бальною накопичувальною системою, за якою оцінюється рівень результатів навчання у термінах компетентностей при засвоєнні програмного матеріалу: знання, уміння, комунікації, автономність та відповідальність.

Система поточного контролю і оцінювання навчальних досягнень студентів за 100-бальною накопичувальною системою наведена у табл. 11.

При оцінюванні теоретичних та практичних завдань враховуються також якість, самостійність і своєчасність виконання завдань.

Таблиця 11

### Розподіл балів, які отримують студенти

Поточний контроль та самостійна робота													
Змістовний модуль 1					Змістовний модуль 2				Комплексне завдання	Робота на заняттях	Додаткові бали		
T1	T2	T3	T4	МК	Р	T5	T6	T7				МК	Р
T3	T3	T3	ПЗ			T3	ПЗ	ПЗ					
5	5	5	10	10	5	10	10	10	10	20	До 10	До 10	
Всього											100		

T1, T2... T7 – теми змістових модулів;

T3 – теоретичне завдання;

ПЗ = практичне завдання.

**Індивідуальні початкові завдання** оцінюються за такими критеріями: самостійність виконання, творчий підхід, повнота та глибина розкриття теми, оригінальність ідей, аргументованість висновків, якість оформлення, своєчасність здачі викладачу, якість презентації результатів.

**Поточний модульний контроль** здійснюється та оцінюється за двома складовими: теоретичною (ТМ – сформованість знань і розуміння) і практичною (ПМ – сформованість і застосування способів діяльності, реалізаційні здатності).

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

*Оцінка за практичну складову* поточного модульного контролю виставляється за результатами оцінювання знань магістрів під час семінарських і практичних занять, виконання навчальних практичних, науково-дослідних, комплексних завдань та поточних практичних контрольних робіт згідно з графіком навчального процесу.

Письмові поточні, тематичні контрольні роботи здійснюються за різнорівневими питаннями та завданнями:

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

**Поточний модульний контроль** здійснюється шляхом підсумку теоретичної та практичної складових.

**Зразок різнорівневих питань та завдань до модульної (тематичної) контрольної роботи та оцінювання результатів**

Оцінювання результатів контрольної роботи (табл. 12) здійснюється відповідно до системи поточного контролю і оцінювання знань, умінь, компетентностей, висвітленої у табл. 12.

Таблиця 12

**Контрольні питання та завдання (зразок)**

№	Контрольні питання та завдання	Рівень засвоєння відповідно навчальних цілей	Максимальний бал за повну та правильну відповідь
1	Дайте визначення понять "компетентність", "кваліфікація", "професійна компетентність"	Репродуктивний (знання та розуміння)	1
2	Як визначити рівень професійної компетентності фахівця?	Репродуктивний (знання, розуміння, застосування)	2
3	Які форми, засоби, технології, на Ваш погляд, доцільно використовувати для розвитку професійної компетентності персоналу?	Конструктивний (застосування, аналіз)	3
4	Наведіть структуру кваліметричної моделі професійної компетентності менеджера з персоналу	Творчий (синтез, оцінка)	4

Узгодження показників оцінювання успішності навчання студентів за 100-бальною шкалою із національною шкалою наведено у табл. 13.

Результати навчання при поточному контролі, які оцінені менше ніж 60 балів, вважаються незадовільними. Студент має повторно пройти контрольні заходи.

Якщо студент отримав менше 35 балів, то він має пройти повторний курс навчання з дисципліни.

Таблиця 13

### Шкала оцінювання: 100 бальна та національна

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	Для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	Для заліку
90 – 100	відмінно	зараховано
82 – 89	добре	
74 – 81		
64 – 73	задовільно	
60 – 63		
35 – 59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## 11. Рекомендована література

### 11.1. Основна

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

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд. / М. Армстронг ; 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 Компетенции на работе / М. Лайл мл. Спенсер, Сайн М. Спенсер ; пер с англ. – М. : НИЗЗЩ, 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.

## 11.2. Додаткова

8. Афанасьев М. В. Тренінг формування компетентностей з економіки підприємства : навч. посібн. / М. В. Афанасьєв, І. В. Гондарєва, Д. О. Тишенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2010. – 328 с.

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

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

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. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.

14. Меськов В. С. Когнитивно-компетентностная парадигма образования / В. С. Меськов, А. А. Мамченко // Школьные технологии. – № 3. – 2011. – 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. – 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. – К. : Пляяди, 2011. – 100 с.

17. Психология профессионального образования : учебн. пособ. – 2-е изд., перераб. – М. : Моск. психол.-социальный институт ; Воронеж : Изд. 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 Джерард П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Джерард П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу ; пер. с англ. – М. : Изд-во Гуманитарный центр, 2007. – 392 с.

### **11.3. Ресурсы Internet**

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

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

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

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

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

25. Кто пришел на смену поколению "Икс" / Мобильная версия еженедельника "Город812" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.online812.ru>.

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

27. Ялалов Ф. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию / Интернет-журнал "Эйдос" 007 [Электронный ресурс] / Ф. Ялалов. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal>.

# Додатки

Додаток А

## Результати навчання з навчальної дисципліни у термінах компетентностей

Знання	Уміння	Цінності, ставлення, установки	Комунікація	Автономність та відповідальність
1	2	3	4	5
Компетентність 1. Розуміння причинно-наслідкових зв'язків між еволюційними процесами розвитку суспільства і вимогами до професіоналізму працівника та конкурентоспроможності організації				
Положення економічних та управлінських теорій; еволюція суспільства; моделі суспільства, сутність когнітивного суспільства; вимоги до працівника; поняття компетентної організації	Визначати основні риси "нової економіки", когнітивного суспільства; визначати критичні характеристики працівника; визначати проблеми та напрями розвитку професіоналізму працівників	Усвідомлення цінностей когнітивного суспільства, ролі освіти у забезпеченні розвитку особистості, організації, суспільства	Якісне й недвозначне письмове та усне донесення власних висновків, знань та пояснень, що їх обґрунтують	Повна самостійність у виконанні навчальних завдань, що вимагають пошуку нових стратегічних підходів до розвитку суспільства, організації, особистості
Компетентність 2. Здатність визначати сутність основних понять теорії когнітивного суспільства та їх місце в управлінні навчанням та розвитком персоналу				
Поняття "знання", "пізнання", "когніція", "інтелектуальний капітал"; "людський капітал", "управління знаннями", парадигми освіти	Визначати ресурси людського капіталу; місце управління знаннями в процесі формування та розвитку професійної компетентності персоналу	Усвідомлення необхідності інтелектуалізації капіталу виробничої організації; значення практико орієнтованої освіти	Здатність якісного донесення ідей, проблем, рішень та власного досвіду	Прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування
Компетентність 3. Здатність до аналізу освітньо-фахового потенціалу і професійної компетентності персоналу, визначення їх взаємозв'язку				

1	2	3	4	5
Поняття "професія", "спеціальність", "кваліфікація", "компетенція", "компетентність", "культурадигма", освітні технології	Аналізувати освітньо-фаховий потенціал і компетентності персоналу, їх взаємозв'язок; добір освітніх технологій до розвитку освітньо-фахового потенціалу і профкомпетентності персоналу	Усвідомлення взаємозв'язку розвитку освітньо-фахового потенціалу і компетентності персоналу	Якісне й недвозначне письмове та усне донесення власних висновків, знань та пояснень, що їх обґрунтують	Повна самостійність у виконанні навчальних завдань, що вимагають розв'язання ситуацій невизначеності
Компетентність 4. Здатність до розробки змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом, добору способів діагностики професійної компетентності керівника, визначення шляхів її формування та розвитку				
Особливості компетентнісного підходу, безперервної освіти. Поняття "професіоналізм", "професійна компетентність", "конкурентоздатність"; модель профкомпетентності фахівця з управління персоналом	Розробка змісту та структури моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом; діагностика професійної та когнітивної компетентності керівника	Усвідомлення взаємозв'язку професіоналізму, професійної компетентності, конкурентоздатності	Якісне й недвозначне письмове та усне донесення власних висновків, знань та пояснень, що їх обґрунтують	Повна самостійність у виконанні навчальних завдань, що вимагають розв'язання ситуацій невизначеності
Компетентність 5. Здатність до діагностики ресурсів практичного інтелекту, застосування діяльнісного та інтерактивного навчання для розвитку колективного практичного інтелекту				
Поняття практичного інтелекту працівника, колективного практичного інтелекту; діяльнісного, інтерактивного навчання	Визначення ресурсів практичного інтелекту; їх діагностика; застосування форм, методів, технологій діяльнісного та інтерактивного навчання	Усвідомлення особливостей, ролі практичного інтелекту працівника для формування його професійної компетентності	Взаємодія, співробітництво для провадження професійної та навчальної діяльності	Управління комплексними діями, проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах

1	2	3	4	5
Компетентність 6. Здатність до аналізу стану розвитку компетентної організації, діагностики розвитку загальних професійних компетентностей персоналу				
Поняття "розвиток компетентної організації", "розвиток професійної компетентності персоналу"; інструментарій діагностики розвитку компетентності організації та персоналу	Аналіз характеристик і стану розвитку компетентної організації, діагностувати рівень загальних і професійних компетентностей персоналу; аналізувати завдання та функції керівників при формуванні професійної компетентності підлеглих	Усвідомлення взаємозв'язку розвитку компетентності персоналу, керівника, організації	Якісне й недвозначне письмове та усне донесення власних висновків, знань та пояснень, що їх обґрунтують	Прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування
Компетентність 7. Здатність розробити та провести тренінг із розвитку складових професійної компетентності персоналу				
Організаційно-методичне забезпечення розвитку професійної компетентності персоналу. Поняття "професійний тренінг", тренінгові технології	Розробляти організаційно-методичне забезпечення розвитку профкомпетентності персоналу. Розробляти й проводити тренінг із розвитку складових профкомпетентності персоналу	Готовність до розробки та реалізації організаційно-методичного забезпечення розвитку профкомпетентності персоналу	Взаємодія, співробітництво для провадження професійної та навчальної діяльності. Застосування ІК технологій	Управління комплексними діями, проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах
Компетентність 8. Здатність обґрунтувати та розробити зміст і інструментарій розвитку компетентності персоналу та організації на основі кваліметричного підходу				
Сутність кваліметричного підходу, факторно-критеріального моделювання, моніторингу розвитку компетентності персоналу та організації	Розробляти факторно-критеріальні моделі професійної компетентності та діяльності працівника, інструментарій моніторингу розвитку	Усвідомлення значення кількісного вираження якості процесів розвитку організації та його складових	Якісне й недвозначне донесення власних висновків, знань та пояснень, що їх обґрунтують. Застосування ІКТ	Прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування

## Зміст

Вступ	3
1. Компетентності та кваліфікаційні вимоги	5
2. Тематичний план навчальної дисципліни	9
3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами	10
4. Плани лекцій	12
5. Плани семінарських занять	14
6. Плани практичних занять	15
7. Самостійна робота	17
8. Індивідуально-консультативна робота	23
9. Методи активізації процесу навчання	25
10. Система поточного та підсумкового контролю	27
11. Рекомендована література	31
11.1. Основна	31
11.2. Додаткова	32
11.3. Ресурси мережі Internet	33
12. Додатки	35

