**РУКОВОДСТВО**

**к выполнению контрольной работы**

**по дисциплине «Компетентностный подход в управлении персоналом»**

*В ходе выполнения контрольной работы необходимо решить следующие задачи:*

1. *Определить границы возможностей (ограничения) компетентностного подхода.*
2. *Применить инструменты компетентностного подхода.*
3. *Определить организационные условия эффективности компетентностного подхода.*

*Практическую ситуацию целесообразно выбирать одну – сквозную для всех трех заданий (на Ваше усмотрение).*

*При наличии любых вопросов по выполнению контрольной работы или необходимости согласований просьба обращаться к преподавателю.*

Задание 1. На конкретном примере продемонстрируйте границы возможностей (ограничения) компетентностного подхода.

Примеры (приветствуется своя ситуация):

- отдел главного технолога на производстве регулярно не справляется со своими задачами;

- компания определила стратегию инновационного развития, в рамках которой требуется формированиеклиентоориентированности бизнес - процессов и поведения персонала;

- конкурентоспособность консалтинговой компании обусловлена наличием уникальных организационных способностей – быстро формировать междисциплинарную команду и настраивать работу с клиентом точно под его потребности. На рынке труда невозможно найти готовых для этого специалистов.

*Относительно выбранного Вами примера (из приведенных, либо из Вашей практики) опишите, каким образом может быть применен компетентностный подход. Подумайте, на какие результаты и где применение компетентностного подхода будет оказывать влияние. Подумайте, так же, какие еще факторы будут способствовать или мешать достижению обозначенных результатов. Ответ на Задание 1 дайте с использованием схемы.*

Задание 2. Сформируйте модель компетенций для решения выбранной Вами задачи (из Задания 1, либо иной).

*Обозначьте: задачу создания модели; категорию персонала.*

*Модель компетенций представьте в двух таблицах:*

*Таблица 1. - содержит перечень компетенций (ограничьтесь 3-7), шкалу по четырех-балльной системе, вес каждой компетенции в модели. Обозначьте целевой профиль компетенций работника и приведите формулу расчета итоговой оценки соответствия модели компетенций.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Компетенции | Базовый (1) | Средний (2) | Высокий (3) | Высший (4) | Вес  С |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Итог = … |

*Компетенции могут быть представлены списком, или разделены по группам. Опишите, каким образом:*

1. *Было принято решение о составе компетенций.*
2. *Было принято решение о весе (значимости каждой компетенции в модели).*
3. *Было принято решение о целевом профиле.*

*Таблица 2. - содержит перечень компетенций, их понимание (определение), конкретные индикаторы или показатели, которые позволяют оценить выраженность каждой компетенции, а так же предполагаемый метод оценки компетенции.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Компетенции | Понимание компетенции | Индикаторы (показатели), соответствующие одному из четырех уровней выраженности компетенции | | | | Метод оценки |
| Базовый | Средний | Высокий | Высший |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Задание 3. Сформированная Вами модель компетенций должна решить определенные задачи в рамках управления персоналом. Определите необходимые организационные условия эффективности ее применения (под организационными условиями понимается та необходимая выстроенная система действий в организации, в которой применяется данная модель для решения конкретной задачи).

*Ответ можно дать словесно, перечнем условий, либо схемой процесса, в рамках которого применяется модель компетенций.*