

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Беспалов Владимир Александрович

Должность: Ректор МИЭТ

Дата подписания: 16.07.2024 15:19:23

Уникальный программный ключ:

ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736d4e935ea832b81b02

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

01 2024 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами»

Направление подготовки - 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) - «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств»

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

**Компетенция ПК-2** «Способен осваивать и внедрять в практику операционного управления структурным подразделением и организацией современные технологии и методики работы с персоналом» **сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».**

**Обобщенная трудовая функция** - Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации (G).

**Трудовая функция** - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации (G/02.7)

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
<b>ПК 2. КПкУЧР</b> Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по оценке и аттестации человеческих ресурсов в соответствии с операционными планами организации, требованиями профстандартов и с учетом рисков, присущим данным процессам	– разработка стратегии управления персоналом и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; – оценка социально-экономической эффективности управления персоналом; – управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);	<b>Знает</b> принципы, методы и подходы к оценке человеческих ресурсов организации, построению моделей компетенций сотрудников и направлений развития компетентностной составляющей качества человеческих ресурсов хозяйствующего субъекта. <b>Умеет</b> применять методы разработки и внесения коррективов в действующие модели компетенций сотрудников, исходя из целей, задач и функционала структурных подразделений, требований рынка труда, профессиональных стандартов, внутренних и внешних рисков субъектов хозяйствования. <b>Имеет опыт</b> осуществлять планирование и реализацию мероприятий по аттестации и оценке соответствия компетенций сотрудников требованиям рынка труда, методико-технологическому обновлению подходов к построению функционально-штатной структуры организаций, эффективной организации труда и направленности развития компетенций сотрудников.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине – изучение дисциплины опирается на *знания* методов и инструментов регулирования рынка труда и управления человеческими ресурсами; *умения* анализировать состояние и динамику развития рынка труда, определять стратегическую и оперативную потребность организации в человеческих ресурсах требуемого количества и качества и *опыт* разработки предложений по эффективной организации работ и реализации стратегии управления человеческими ресурсами организации в сфере формирования количественного и качественного состава работников, полученных при изучении дисциплин «Экономика и социология труда», «Методология, процессы и инструменты управления человеческими ресурсами», «Регулирование рынка труда и формирование человеческих ресурсов организации», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «HR-аналитика», «Цифровизация и автоматизация управления человеческими ресурсами».

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
2	4	3	108	16	-	24	68	За

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы (часы)		
1. Концепции компетенций и моделирование компетенций персонала организации.	8	8	-	30	Опрос в форме участия в дискуссии, выступлений с сообщениями Тестирование по темам модуля 1.

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы (часы)		
2. Компетентностный подход в управлении эффективностью компании	8	16	-	38	Опрос в форме участия в дискуссии, выступлений с сообщениями
					Защита практико-ориентированного задания (проекта)

#### 4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
М 1	1	2	<p><b>Формирование и развитие компетентного подхода к управлению человеческими ресурсами</b></p> <p>Эволюция развития компетентного подхода к управлению персоналом; социально-экономическое содержание понятия компетенция, компетентность; классификация компетенций. Сравнительная характеристика компетенций и квалификации. Компетентностный подход как инструмент управления эффективностью компании, основные преимущества его использования: возможность соединить задачи компании и индивидуальные цели сотрудников, требования должностных инструкций, связь общей цели компании с показателями эффективности деятельности работников. Компетентностный подход и оптимизация человеческого капитала</p>
	2	2	<p><b>Использование моделей компетенций в управлении. Моделирование компетенций персонала организации.</b></p> <p>Модели компетенций: определение понятий. Методология формирования модели компетенций. Целостная модель компетенций. Структура компетентности. Центральные и поверхностные компетенции. Классификация компетенций. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала, его обучении, разработке систем стимулирования работников. Модели компетенций: сильные и слабые стороны</p>

	3	2	<b>Концепции компетенций</b> Поведенческий подход (США). Функциональный подход (Великобритания), Интегрированный подход (Франция и Германия). Модель IPMA.
	4	2	<b>Компетентностный подход к управлению персоналом как инструмент формирования и поддержания интеллектуального капитала организации.</b> Управление организацией в системе управления знаниями. Ключевые компетенции организации. Процесс управления знаниями в организации. Стратегии управления знаниями. Формы организационных знаний. Методы управления организационными знаниями. Концепция обучающейся организации. Технологии проектирования компетенций в высшем образовании; содержание, способы и процедуры оценки ключевых образовательных компетенций при подготовке специалистов в области управления персоналом.
М 2	5	2	<b>Этапы работ при внедрении компетентностного подхода с целью повышения эффективности компании</b> Анализ эффективности организационной структуры и выделение критических для компании должностей и функциональных подразделений; внедрение системы оплаты труда на основе ступенчатой шкалы (грейдов); разработка набора компетенций, отражающих поведенческие индикаторы наиболее эффективных работников; оценка персонала на основе метода 360 и набора компетенций, позволяющая не только получить реальную оценку деятельности сотрудника, но и повысить ее эффективность; создание кадрового резерва и формирование карьерных карт
	6	2	<b>Компетентностный подход в управлении эффективностью компании</b> Использование компетентностного подхода для обеспечения дополнительного преимущества в процессе повышения эффективности компании; создание единой системы стандартов деятельности от уровня исполнителей до руководителей высшего звена на основе сквозного набора компетенций
	7	2	<b>Методика ежегодной оценки достижения работниками ключевых показателей эффективности компании с использованием набора компетенций</b> Профессиональная экспертиза, мотивация достижений, отношения и контакты, принятие решений, планирование и организация, стратегическое мышление, адаптация к изменениям, руководство, стрессоустойчивость и работа в команде
	8	2	<b>Корпоративные компетенции и их связь с экономическими показателями компании</b> Классификация корпоративных компетенций, их связь с экономическими показателями компании, алгоритм

			разработки набора компетенций с целью повышения качества управления эффективностью компании, включающий в себя пересмотр организационной структуры, анализ соответствия грейдовой системы оплаты труда стратегическим целям компании, актуализация набора корпоративных компетенций, обновление состава кадрового резерва, формирование индивидуальных планов развития и оценка достигнутых результатов
--	--	--	---

#### 4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
М 1	1	2	Тема 1. Компетентностный подход и его сущность. 1. Особенности использования компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами. 2. Эволюция компетентностного подхода. 3. Понятие компетенции, модели компетенции, виды компетенций. 4. Сравнительная характеристика компетенций и квалификации.
	2	2	Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом как инструмент формирования и поддержания интеллектуального капитала организации. 1. Управление организацией в системе управления знаниями. 2. Ключевые компетенции организации как основа конкурентных преимуществ (на примере организаций) 3. Система управления знаниями как инструмент поддержания и развития ключевых компетенция организации (на примере организации) 4. Стратегии управления знаниями. Формы организационных знаний. 5. Методы управления организационными знаниями. 6. Концепция обучающейся организации (на примере организации)
	3	2	Тема 3. Модели компетенций 1. Целостная модель компетенций. 2. Структура компетентности. 3. Центральные и поверхностные компетенции. 4. Классификация компетенций. 5. Содержание модели компетенций. Кластер компетенций.
	4	2	Тема 4. Формирование модели компетенций 1. Стандарты качества для модели компетенций. 2. Этапы разработки моделей компетенций. 3. Проектирование модели компетенций.

М 2	5	2	<p>Тема 5. Внедрение компетентного подхода в практику управления персоналом организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компетентный подход как основа эффективности деятельности.</li> <li>2. Кадровая служба как агент внедрения компетентного подхода.</li> <li>3. Разработка концепции компетентного подхода в организации.</li> </ol>
	6	2	<p>Тема 6. Компетентный подход как один из способов повышения эффективности организации</p> <p>Дискуссия-обсуждение: «Компетентный подход как один из способов повышения эффективности организации за счёт объединения таких инструментов, как поиск, отбор, адаптация, оценка, обучение персонала, и позволяющий организациям реализовать передовые методы управления персоналом, включая управление лояльностью и вовлеченностью на основе набора компетенций».</p>
	7-8	4	<p>Тема 7. Использование моделей компетенций в управлении персоналом.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование человеческих ресурсов на основе модели компетенций.</li> <li>2. Использование моделей компетенции при найме, отборе, подборе персонала</li> <li>3. Управление системой обучения и развития на основе компетентного подхода.</li> <li>4. Формирование и подготовка кадрового резерва на основе модели компетенций.</li> <li>5. Управление организационной культурой как инструментом формирования и развития корпоративных компетенций.</li> <li>6. Использование моделей компетенций при разработке систем стимулирования персонала.</li> </ol>
	9	2	<p>Дискуссия «Компетентный подход как управление человеческими ресурсами инновационного предприятия, где управление нацелено на достижение эффективной деятельности и развитие профессиональной подготовленности»</p>
	10-11	4	<p>Выполнение ПОЗ «Компетентный подход как один из способов повышения эффективности организации за счёт объединения таких инструментов, как поиск, отбор, адаптация, оценка, обучение персонала, и позволяющий организациям реализовать передовые методы управления персоналом, включая управление лояльностью и вовлеченностью на основе набора компетенций».</p>
	12	2	<p>Защита итоговых практико-ориентированных самостоятельных работ</p>

#### 4.3. Лабораторные работы

*Не предусмотрены.*

#### 4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
М 1	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям – работа с рекомендованными учебно-методическими материалами и Интернет-ресурсами.
	8	Подготовка обзора научных статей по теме модуля 1 для участия в дискуссии.
	6	Подготовка к тестированию и его выполнение
М2	20	Подготовка к лекционным и практическим занятиям – работа с рекомендованными учебно-методическими материалами и Интернет-ресурсами.
	10	Подготовка обзора научных статей по проблемным вопросам тем модуля 2 для выступлений на семинаре
	8	Подготовка к защите выполненного ПОЗ: - написание доклада, подготовка слайдов презентации.

#### 4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

*Не предусмотрены*

### 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС, <http://orioks.miet.ru/>):

- ✓ Методические указания студентам по изучению дисциплины
- ✓ Сценарий обучения по дисциплине

#### **Модуль 1 «Концепции компетенций и моделирование компетенций персонала организации»**

✓ Учебно-методические материалы для изучения теории в рамках подготовки к практическим занятиям, к посково-аналитической работе, для выполнения анализа конкретных ситуаций размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 1-4), задание к практическим занятиям (практические занятия № 1-4), «ссылки на литературу» (список литературы).

#### **Модуль 2 «Компетентностный подход в управлении эффективностью компании»**

✓ Учебно-методические материалы для изучения теории в рамках подготовки к практическим занятиям, для выполнения ПОЗ размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 5-8), задание к практическим занятиям (практические занятия № 5-12), «ссылки на литературу» (список литературы).



## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Литература

1. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учеб. пособие для бакалавров по направлениям 38.03.02 "Менеджмент" и 09.03.03 "Прикладная информатика" / Л.И. Лукичева, О.А. Алаторцева, Е.В. Егорычева; Министерство образования и науки РФ, Национальный исследовательский университет "МИЭТ". - М.: МИЭТ, 2019. - 108 с. - Имеется электронная версия издания.
2. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. - Москва: Издательство: ИНФРА-М, 2024. — 156 с. Дополнительное профессиональное образование. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/read?id=439392> (дата обращения: 08.01.2024).
3. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография / О.Л. Чуланова. - Москва: Изд-во ИНФРА-М, 2021. - 291 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/read?id=375879> (дата обращения: 08.01.2024)
4. Чуланова О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебник / О. Л. Чуланова. - Москва: Издательство: ИНФРА-М, 2023. - 368 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/read?id=425468> (дата обращения: 08.01.2024).
5. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538333> (дата обращения: 12.01.2024).
6. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531992> (дата обращения: 10.01.2024).

### Периодические издания

1. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва: Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-11ga.html> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
2. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва: Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-nkgl.html> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
3. КАДРОВОЕ ДЕЛО: практический журнал по кадровой работе / Акцион-пресс. - Москва: Акцион-МЦФЭР, 2011 - . - URL: <http://e.kdelo.ru> (дата обращения: 20.12.2023). - Текст: электронный : непосредственный.

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека : сайт. - Москва, 2000 - . - URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.
2. ЭБС Юрайт: biblio-online.ru: образовательная платформа. - Москва, 2013 - . - URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». - URL: <http://www.e.lanbook.com> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. Портал классификаторов и справочников КлассИнформ: - URL: <https://classinform.ru/> (дата обращения: 25.12.2023). Режим доступа свободный.

## 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используются смешанное обучение, основанного на интеграции технологий традиционного и электронного обучения.

Обучение может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

Применяются следующие модели обучения: перевернутый класс, при котором студенты самостоятельно изучают материал, а закрепление материала происходит в ходе очного занятия.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: раздел ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы в форме электронных презентаций в ОРИОКС. Для размещения учебных материалов (заданий, презентаций) могут использоваться как внутриуниверситетские средства (портал ОРИОКС), так и внешние (Moodle, VK, google).

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы** в форме внешних информационных ресурсов на сайтах:

- Портал классификаторов и справочников КлассИнформ: - URL: <https://classinform.ru/> (дата обращения: 05.04.2024).
- Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – URL: <https://mintrud.gov.ru/> (дата обращения: 05.04.2024).

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Специализированная мебель (место преподавателя, посадочные места для студентов) <u>Материально-техническое оснащение:</u> Системный блок, монитор Iiyama, PLB1906S-B1, проектор LG DX540, экран рулонный настенный Da-lite, клавиатура Logitech Y-RZ42, мышь Logitech MRBA97, шкаф телекоммуникационный напольный ЦМО ШТК-М-18.6.6, учебная доска	Операционная система Microsoft Windows от 7 версии и выше, Microsoft Office Professional Plus или Open Office, браузер (Firefox, Google Chrome); Acrobat reader DC
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система Microsoft Windows Microsoft Office браузер Acrobat reader DC

## 10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ПК-2.КПКУЧР** «Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по оценке и аттестации человеческих ресурсов в соответствии с операционными планами организации, требованиями профстандартов и с учетом рисков, присущим данным процессам» представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

## 11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### 11.1. Особенности организации процесса обучения

Принципиальной основой изучения студентом дисциплины является проектный подход, совмещенный с большой долей самостоятельной работы студента, а также индивидуальной работы преподавателя со студентом.

Студенты, изучающие дисциплину, обязаны:

- освоить темы модулей дисциплины (освоение тем подтверждается выступлениями на семинаре, выполнением обзора научных статей по проблемным вопросам тем модулей, выполнения практических заданий и т.д.);
- активно работать на лекциях и семинарах, во время лекции задавать вопросы, возникшие в результате самостоятельного изучения материала на этапе предаудиторной работы.

В процессе изучения курса предполагается самостоятельная работа студента в виде:

- подготовки к лекциям и семинарским занятиям путем изучения литературы, текстов лекций, Интернет ресурсов; выполнения поисковых заданий (подборка материалов для выполнения эссе и ПОЗ) в учебниках, монографиях, статистических сборниках, нормативных документах, материалах периодической печати. Использование моделей смешанного обучения предполагает подготовительный этап, на котором студенты выполняют полученное задание от преподавателя в конце предшествующей лекции или практического занятия, продублированное по средствам e-mail рассылки;

- выполнение практических заданий на семинарах;
- подготовки выступлений на семинарском занятии;
- выполнения эссе, поисково-аналитических заданий, которые отправляются преподавателю по электронной почте для оценивания.

Посещение лекций и семинаров обязательно.

При необходимости проводятся дистанционные консультации с преподавателем с использованием программ визуальной и аудио связи (Zoom, Discord, Skype).

*Публичное представление результатов ПОЗ*

Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков, обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные положения доклада и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными при написании эссе, реферата, доклада;
- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (список исполнителей, тема, актуальность, цели и задачи, основные положения, выводы, список использованной литературы).

## **11.2. Система контроля и оценивания**

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется балльная накопительная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре (в сумме 60 баллов) и сдача итоговой практико-ориентированной работы (40 баллов).

По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

**РАЗРАБОТЧИКИ:**

Доцент кафедры ЭМФ, к.т.н.. \_\_\_\_\_



/ С.С. Лупин/

Рабочая программа дисциплины «Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств» разработана на кафедре ЭМФ и утверждена на заседании кафедры 22 декабря 2023 года, протокол № 6.

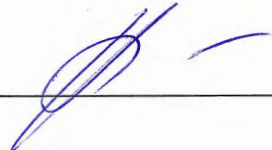
Заведующий кафедрой ЭМФ

 /Г.П. Ермошина/

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ


Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества

Начальник АНОК

 / И.М.Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ

Директор библиотеки

 / Т.П.Филиппова /