

Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

1. Паспорт компетенции

1.1. Формулировка компетенции

Выпускник, освоивший основную профессиональную образовательную программу, должен обладать компетенцией:

ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
--------------	--

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

Компетенция относится к блоку общепрофессиональных компетенций и является обязательной для всех выпускников в соответствии с требованиями ОПОП.

1.3. Структура компетенции

Структура компетенции в терминах «знать», «уметь», «владеть»

знать

- технологию формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- принципы организации и основные этапы проведения исследования систем управления;
- принципы обоснования выбора наиболее приемлемых в конкретной социально-экономической ситуации методов и инструментов исследования;
- методические подходы к измерению качества жизни;
- основы социализации персонала;

уметь

- разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации;
- использовать основные количественные и качественные методы исследования систем управления; систематизировать и обобщать информацию по вопросам исследования систем управления;
- выявлять проблемы системного характера при анализе конкретных систем управления, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
- применять качественные и количественные индикаторы для определения уровня жизни населения;
- анализировать показатели качества трудовой жизни;

владеть

- методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда;
- навыками планирования и организации исследования систем управления;
- навыками самостоятельного овладения новыми экономическими знаниями;
- навыками осуществления мониторингового исследования качества жизни населения конкретной социально-экономической системы;
- навыками осуществления социальной работы с персоналом организации.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	Пороговый (базовый) уровень (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Умеет находить источники информации, работать со статистическими данными. Обладает совокупностью знаний о методах и методологии исследования. Способен ставить цели и задачи исследования. способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Умеет находить источники информации, работать со статистическими данными и сопоставлять их. Обладает совокупностью знаний о методах и методологии исследования. Способен выбрать наиболее оптимальный метод исследования. Обладает навыками постановки цели и задач исследования. Способен проводить анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Знает и применяет на практике главные методы исследования. Владеет навыками анализа вторичных данных, а также навыками проведения собственного исследования. Умеет сопоставлять статистические данные и анализировать их в динамике развития объекта исследования. Способен ставить цели и задачи исследования, выбирая наиболее эффективный метод их достижения, теоретически обосновывая свое решение. Способен проводить анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации.

2. Программа формирования компетенции

2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Содержание образования в терминах «знать», «уметь», «владеть»	Формы и методы
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологию формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию 	лекции, практические занятия

		<p>компенсационной политики организации</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда 	
2	Исследование систем управления	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы организации и основные этапы проведения исследования систем управления – принципы обоснования выбора наиболее приемлемых в конкретной социально-экономической ситуации методов и инструментов исследования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать основные количественные и качественные методы исследования систем управления; систематизировать и обобщать информацию по вопросам исследования систем управления – выявлять проблемы системного характера при анализе конкретных систем управления, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками планирования и организации исследования систем управления – навыками самостоятельного овладения новыми экономическими знаниями 	<p>лекции, практические занятия, экзамен</p>
3	Качество и уровень жизни населения	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методические подходы к измерению качества жизни <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять качественные и количественные индикаторы для определения уровня жизни населения <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками осуществления мониторингового исследования качества жизни населения конкретной социально-экономической системы 	<p>лекции, практические занятия</p>
4	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы социализации 	<p>лекции, практические</p>

		персонала уметь: – анализировать показатели качества трудовой жизни владеть: – навыками осуществления социальной работы с персоналом организации	занятия
--	--	--	---------

2.2. Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности							+			
2	Исследование систем управления							+			
3	Качество и уровень жизни населения	+									
4	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	+									

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Анкетирование/интервью. Научно-исследовательский проект. Зачет.
2	Исследование систем управления	Эссе. Конспект лекции. Экзамен.
3	Качество и уровень жизни населения	Эссе. Подготовка коллективного проекта. Рецензирование научной статьи. Проведение анкетирования или интервью. Подготовка индивидуального научно-исследовательского проекта. Аттестация с оценкой.
4	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	Эссе. Вторичный анализ официальной статистической информации - составление графиков и таблиц. Анализ и рецензирование научной статьи. Составление анкеты или бланка интервью. Аттестация с оценкой.