

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:

ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
--------------	--

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

Вид деятельности, на которую ориентирована компетенция: социально-психологическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- основные принципы решения социально-трудовых проблем;
- основные составляющие социальной среды организации;
- способы диагностики организационной культуры;
- теоретические основы построения организаций;
- основные законы и принципы функционирования организаций;
- значение, задачи и основные принципы организационного проектирования;

уметь

- выявлять и анализировать современные тенденции развития персонала организации в ракурсе гуманизации трудовой деятельности;
- анализировать современные технологии социальной работы с персоналом;
- анализировать социальную политику современных предприятий;
- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- определять положение организации относительно ее жизненного цикла;
- пользоваться основными законами и принципами теории организации при решении ситуационных задач;
- проводить анализ организационных структур в рамках проектирования и реорганизации организации;

владеть

- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
- навыками составления планов (программ) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

- приемами формирования и изменения организационной культуры;
- методами определения положения организации;
- навыками определения действий персонала организации при реализации законов организации;
- методами организационного проектирования.

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)	Имеет теоретические представления о природе и специфике организационной культуры. Знает основные элементы организационной культуры и способен анализировать их. Перечисляет основные принципы деловой этики.
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Владеет навыками диагностики организационной культуры. Выявляет и анализирует ее элементы. Ориентирован на соблюдение принципов деловой этики, логично и адекватно излагает свою точку зрения о специфике деловых коммуникаций.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Владеет навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике. Способен разрабатывать предложения по управлению организационной культурой. Выявляет и анализирует ее элементы. Ориентирован на соблюдение принципов деловой этики, логично и адекватно излагает свою точку зрения о специфике деловых коммуникаций. Способен к разработке документов, регламентирующих соблюдение этических принципов, норм поведения и закрепляющих базовые ценности 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	Управление социальным развитием персонала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы решения социально-трудовых проблем – основные составляющие социальной среды организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и анализировать современные тенденции развития персонала организации в ракурсе гуманизации трудовой 	лекции, практические занятия

		<p>деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать современные технологии социальной работы с персоналом – анализировать социальную политику современных предприятий <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации – навыками составления планов (программ) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации 	
2	Организационная культура	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы диагностики организационной культуры <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами формирования и изменения организационной культуры 	лекции, практические занятия
3	Теория организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы построения организаций – основные законы и принципы функционирования организаций – значение, задачи и основные принципы организационного проектирования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять положение организации относительно ее жизненного цикла – пользоваться основными законами и принципами теории организации при решении ситуационных задач – проводить анализ организационных структур в рамках проектирования и реорганизации организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами определения положения организации – навыками определения действий персонала организации 	лекции, практические занятия, экзамен

		при реализации законов организации – методами организационного проектирования	
--	--	--	--

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	Управление социальным развитием персонала								+		
2	Организационная культура							+			
3	Теория организации	+									

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Управление социальным развитием персонала	Ответ на задания практического занятия. Исследовательский проект. Зачет.
2	Организационная культура	Опрос. Реферат. Кейс-задача. Тест. Контрольная работа. Ситуационное задание. Зачет.
3	Теория организации	Участие в дискуссии. Подготовка реферата. Подготовка и защита группового исследовательского проекта. Экзамен.