

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-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
-------------	--

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: организационно-управленческая и экономическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- основные подходы к пониманию поведения людей в организации, особенности группового характера, механизмы формирования команды;
- причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения;
- терминологический аппарат социологии труда;
- феномен потенциала личности, его виды, структуру;
- сущность процесса формирования кадрового резерва;
- основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность;
- особенности последипломного образования;
- технологии проведения оценочных процедур, технологию планирования карьеры;

уметь

- определять особенности группового характера;
- определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям;
- анализировать показатели "отношение к труду", "удовлетворенность трудом";
- анализировать потребность персонала в развитии, ориентироваться в диагностическом поле;
- осуществлять рефлекссию собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте);
- проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва;

владеть

- навыками формирования групп;
- навыками поведения при изменениях в организации;
- навыками проведения конкретных социологических исследований в сфере труда;
- технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва.

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 теоретическое представление об основах социализации, профориентации и профессионализации персонала. Знает основные виды трудовой адаптации и принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	На основе широкого круга источников и литературы имеет теоретические представления об основах социализации, профориентации и профессионализации персонала. Свободно владеет знаниями о специфике трудовой адаптации, ее основных видах и этапах. Объясняет целесообразность формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации с целью создания благоприятных условий для эффективной трудовой деятельности.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Способен выбрать наиболее оптимальный способ социализации, профориентации и профессионализации персонала. Свободно владеет знаниями о специфике трудовой адаптации, ее основных видах и этапах. Готов к самостоятельному формированию систем трудовой адаптации персонала, разработке и внедрению программ трудовой адаптации с целью создания благоприятных условий для эффективной трудовой деятельности. Может анализировать и обобщать полученные знания, аргументировано доказывать свою точку зрения.

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	Организационное поведение	знать: – основные подходы к пониманию поведения людей в организации, особенности группового характера, механизмы формирования	лекции, практические занятия

		<p>команды</p> <ul style="list-style-type: none"> – причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения уметь: – определять особенности группового характера – определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям владеть: – навыками формирования групп – навыками поведения при изменениях в организации 	
2	Экономика и социология труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – терминологический аппарат социологии труда <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать показатели "отношение к труду", "удовлетворенность трудом" <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения конкретных социологических исследований в сфере труда 	лекции, практические занятия, экзамен
3	Развитие персонала организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – феномен потенциала личности, его виды, структуру – сущность процесса формирования кадрового резерва – основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность – особенности последиplomного образования – технологии проведения оценочных процедур, технологию планирования карьеры <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать потребность персонала в развитии, ориентироваться в диагностическом поле – осуществлять рефлекссию собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте) – проектировать технологию 	лекции, практические занятия

		оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва владеть: – технологиями оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва	
--	--	---	--

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	Организационное поведение				+						
2	Экономика и социология труда					+					
3	Развитие персонала организации						+				

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Организационное поведение	Подготовка рефератов. Разработка тематического глоссария.
2	Экономика и социология труда	Ответ на вопросы практических занятий. Анкетирование/интервью. Экзамен.
3	Развитие персонала организации	Опрос. Контрольная работа. Реферат. Конспект статьи. Статья. Аттестация с оценкой.