

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-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
--------------	--

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

- современные тенденции развития работника как профессионала;
- современные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы адаптации и мотивации персонала;
- особенности формирования эффективного взаимодействия людей в организации;
- особенности разработки концепции управления человеческими ресурсами и инструментов ее реализации;
- основы формирования кадровой политики организации и специфику кадрового планирования в современном обществе;
- содержание современных концепций и стратегий управления человеческими ресурсами;
- теоретические основы построения организаций;
- основные законы и принципы функционирования организаций;
- значение, задачи и основные принципы организационного проектирования;

уметь

- решать кадровые проблемы с учётом экономики, социальных последствий, требований этики, кадровой политики предприятия и системы управления;
- определять принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в организации;
- определять требования к сотрудникам на конкретных участках деятельности и использовать разнообразные виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения и развития персонала 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

- методами эффективного планирования рабочего времени;
- навыками организации деятельности в системе управления персоналом и оценки эффективности работы человеческих ресурсов;
- навыками организации и разработки организационной структуры предприятия и разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда;
- 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 об организационной и функционально-штатной структуре предприятия. Знает типы организационных структур. Называет и характеризует локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Знает основные принципы разработки организационной и функционально-штатной структуры. Умеет разрабатывать организационную структуру предприятия. Анализирует ее достоинства и недостатки. Называет и характеризует локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры. Способен разрабатывать рекомендации по оптимизации организационной структуры предприятия. Обладает навыками анализа локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) и готов к их разработке по строго заданному алгоритму действий.

2. Программа формирования компетенции

2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

№	Наименование учебных	Содержание образования в	Формы и
----------	-----------------------------	---------------------------------	----------------

п/п	дисциплин и практик	терминах «знать», «уметь», «владеть»	методы
1	Основы организации труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные тенденции развития работника как профессионала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – решать кадровые проблемы с учётом экономики, социальных последствий, требований этики, кадровой политики предприятия и системы управления <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами эффективного планирования рабочего времени 	лекции, практические занятия, экзамен
2	Управление человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы адаптации и мотивации персонала – особенности формирования эффективного взаимодействия людей в организации – особенности разработки концепции управления человеческими ресурсами и инструментов ее реализации – основы формирования кадровой политики организации и специфику кадрового планирования в современном обществе – содержание современных концепций и стратегий управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в организации – определять требования к сотрудникам на конкретных участках деятельности и использовать разнообразные виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации – разрабатывать и внедрять современные образовательные 	лекции, практические занятия, экзамен

		<p>технологии обучения и развития персонала организации владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организации деятельности в системе управления персоналом и оценки эффективности работы человеческих ресурсов – навыками организации и разработки организационной структуры предприятия и разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда 	
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 при реализации законов организации – методами организационного проектирования 	лекции, практические занятия, экзамен

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	Основы организации труда						+				
2	Управление человеческими ресурсами						+				

3	Теория организации	+									
---	--------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Основы организации труда	Отчет по заданиям лабораторных работ (четыре работы). Конспект лекции. Экзамен.
2	Управление человеческими ресурсами	Ответ на задания практических занятий. Доклад. Проблемная дискуссия. Деловые игры. Исследовательская работа. Сравнительный анализ. Экзамен.
3	Теория организации	Участие в дискуссии. Подготовка реферата. Подготовка и защита группового исследовательского проекта. Экзамен.