

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-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением 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

- содержание и структуру менеджмента инноваций в организации;
- положения основных классических и современных теорий мотивации;
- теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации;
- основные виды и способы стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- технологию формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- место и роль оплаты труда как основы трудовых отношений, законов в области регулирования трудового процесса и оплаты труда на предприятии;
- основные формы и системы оплаты труда;
- основы налогообложения оплаты труда персонала;
- терминологический аппарат социологии труда;
- источники данных для формирования модели проекта;
- задачи, решаемые менеджером проектов;
- о роли обеспечивающих подсистем в функционировании информационной технологии управления проектами;

уметь

- выявить роль организационных структур управления и направлений их совершенствования как фактора достижения результата инновационного проектирования;
- аргументированно высказывать свою точку зрения о достоинствах и недостатках теорий мотивации в современных условиях;

- разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации;
- систематизировать и обобщать информацию по трудовому процессу на предприятии;
- использовать общие и социологические методы информации в сфере профессиональной деятельности;
- понимать кадровые проблемы с учётом экономики, социальных последствий, требований этики, кадровой политики предприятия и системы управления;
- анализировать показатели "отношение к труду", "удовлетворенность трудом";
- организовать выполнение управленческих решений;
- пользоваться современным программным обеспечением управления проектами;
- быть способными находить организационно-управленческие решения и готовыми нести за них ответственность;

владеть

- навыками структурирования проблемы в области инновационного менеджмента и проведения всесторонней ее диагностики, а затем принятия решений и осуществления хозяйственной деятельности;
- передовыми методами анализа структуры мотивации труда на предприятии;
- методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда;
- методами и приемами организации режимов труда и отдыха персонала, навыками расчета заработной платы;
- методами совершенствования систем оплаты труда на предприятии;
- навыками проведения конкретных социологических исследований в сфере труда;
- основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией;
- терминологией управления проектами и информационных моделей управления проектами;
- основами риск-менеджмента инвестиционных проектов в приложении к инвестиционной фазе проекта.

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 о мотивационных процессах. Называет и характеризует основные теории мотивации. Выделяет виды стимулирования персонала (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное стимулирование). Знает порядок применения дисциплинарных взысканий.
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Знает и понимает принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Обладает навыками анализа теорий мотивации. Свободно владеет понятиями мотивации и стимулирования. Выделяет и характеризует виды стимулирования персонала (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное стимулирование). Знает принципы формирования системы оплаты труда, а также порядок применения дисциплинарных взысканий. Понимает механизм формирования программ по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала

		организации. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала организации. Аргументированно высказывает свою точку зрения о достоинствах и недостатках теорий мотивации в современных условиях.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Способен к формированию системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Знает технологию составления документов о мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Способен обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации. Обладает навыками побуждения персонала организации к эффективному труду, используя разнообразные виды мотивации и стимулирования (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное стимулирование). Обладает навыками применения как поощряющих, так и наказующих элементов мотивации. Владение навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной. Владеет передовыми методами анализа структуры мотивации персонала 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	Инновационный менеджмент	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание и структуру менеджмента инноваций в организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявить роль организационных структур управления и направлений их совершенствования как фактора достижения результата инновационного проектирования <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками структурирования проблемы в области инновационного менеджмента и проведения всесторонней ее диагностики, а затем принятия решений и осуществления хозяйственной деятельности 	лекции, практические занятия
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – положения основных 	лекции, практические

		<p>классических и современных теорий мотивации</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации – основные виды и способы стимулирования трудовой деятельности персонала организации – технологию формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – аргументированно высказывать свою точку зрения о достоинствах и недостатках теорий мотивации в современных условиях – разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – передовыми методами анализа структуры мотивации труда на предприятии – методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда 	занятия
3	Оплата труда персонала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – место и роль оплаты труда как основы трудовых отношений, законов в области регулирования трудового процесса и оплаты труда на предприятии – основные формы и системы оплаты труда – основы налогообложения оплаты труда персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систематизировать и обобщать информацию по трудовому процессу на предприятии – использовать общие и социологические методы информации в сфере 	лекции, практические занятия

		<p>профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> – понимать 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 и приемами организации режимов труда и отдыха персонала, навыками расчета заработной платы – методами совершенствования систем оплаты труда на предприятии 	
4	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 исследования в сфере труда 	лекции, практические занятия, экзамен
5	Управление проектами в трудовой сфере	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – источники данных для формирования модели проекта – задачи, решаемые менеджером проектов – о роли обеспечивающих подсистем в функционировании информационной технологии управления проектами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовать выполнение управленческих решений – пользоваться современным программным обеспечением управления проектами – быть способными находить организационно-управленческие решения и готовыми нести за них ответственность <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией – терминологией управления проектами и информационных 	лекции, практические занятия, экзамен

		моделей управ-ления проектами – основами риск-менеджмента инвестиционных проектов в приложении к ин-вестиционной фазе проекта	
--	--	---	--

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	Инновационный менеджмент						+				
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности							+			
3	Оплата труда персонала								+		
4	Экономика и социология труда					+					
5	Управление проектами в трудовой сфере							+			

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Инновационный менеджмент	Участие в дискуссии. Аттестация с оценкой.
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Кейсы. Анализ ситуации. Ролевые игры. Анкетирование/интервью. Анализ нетипичных способов мотивации. Научно-исследовательский проект. Зачет.
3	Оплата труда персонала	Отчет по заданиям лабораторных работ (четыре работы). Реферат. Эссе. Конспект лекции. Зачет с оценкой.
4	Экономика и социология труда	Ответ на вопросы практических занятий. Дискуссия. Анкетирование/интервью. Экзамен.
5	Управление проектами в трудовой сфере	Выполнение докладов по вопросам семинаров. Участие в дискуссии. Выполнение проекта. Экзамен.