

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-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития 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 виды и способы стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- технологию формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- 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;
- понятие и этапы аудита поведения в организации;
- основные принципы решения социально-трудовых проблем;
- основные составляющие социальной среды организации;
- роль и значение социологических знаний в формировании политической культуры современного общества;
- основные закономерности историко-культурного развития человека и человечества;
- понятийно-категориальный аппарат социологии;

уметь

- разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации;
- определять особенности группового характера;
- определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления

изменениям;

- определять стратегии развития поведения людей в организации;
- 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;
- анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые политические проблемы;
- выстраивать социальные взаимодействия с учетом этнокультурных и конфессиональных различий;
- применять в профессиональной и личной жизни знание о социальной структуре общества, о социальных институтах и специфике их функционирования;

владеть

- передовыми методами анализа структуры мотивации труда на предприятии;
- методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда;
- навыками формирования групп;
- навыками поведения при изменениях в организации;
- навыками регулирования поведения в организации;
- 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;
- навыками применения законов, принципов, категорий социологии для логико-методологического анализа всех видов знаний и социальных явлений;
- технологиями использования социологического знания в сфере своей профессиональной деятельности;
- технологиями приобретения, использования и обновления гуманитарных, социальных и экономических знаний.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<i>Пороговый (базовый) уровень</i> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Имеет теоретические представления о специфике социальной среды организации и составляющих ее элементах. Знает и описывает современные технологии социальной работы с персоналом. Способен предложить варианты (программы) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы организации, экономического состояния и общих целей развития организации
2	<i>Повышенный (продвинутой) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Демонстрирует способность к анализу и диагностике состояния социальной сферы организации. Знает и анализирует современные технологии социальной работы с персоналом. Готов к участию в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. Имеет теоретические представления о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах и эволюции развития взглядов о значении социальной среды организации на

		отечественных предприятиях.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, характеризуя ее элементы и выявляя их роль для развития персонала организации. Способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом. На основе анализа фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации готов к составлению и реализации планов (программ) социального развития персонала организации. Готов научно обосновывать необходимость предлагаемых программ. Имеет теоретические представления об эволюции развития взглядов о значении социальной среды организации на отечественных предприятиях. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах .

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	знать: – основные виды и способы стимулирования трудовой деятельности персонала организации – технологию формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации уметь: – разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации владеть: – передовыми методами анализа структуры мотивации труда на предприятии – методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда	лекции, практические занятия

2	Организационное поведение	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 – понятие и этапы аудита поведения в организации уметь: – определять особенности группового характера – определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям – определять стратегии развития поведения людей в организации владеть: – навыками формирования групп – навыками поведения при изменениях в организации – навыками регулирования поведения в организации	лекции, практические занятия
3	Управление социальным развитием персонала	знать: – основные принципы решения социально-трудовых проблем – основные составляющие социальной среды организации 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 владеть: – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации – навыками составления планов (программ) социального развития персонала с учетом фактического	лекции, практические занятия

		состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	
4	Социология	знать: – роль и значение социологических знаний в формировании политической культуры современного общества – основные закономерности историко-культурного развития человека и человечества – понятийно-категориальный аппарат социологии уметь: – анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые политические проблемы – выстраивать социальные взаимодействия с учетом этнокультурных и конфессиональных различий – применять в профессиональной и личной жизни знание о социальной структуре общества, о социальных институтах и специфике их функционирования владеть: – навыками применения законов, принципов, категорий социологии для логико-методологического анализа всех видов знаний и социальных явлений – технологиями использования социологического знания в сфере своей профессиональной деятельности – технологиями приобретения, использования и обновления гуманитарных, социальных и экономических знаний	лекции, практические 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	Организационное поведение				+						
3	Управление социальным развитием персонала								+		
4	Социология		+								

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Кейсы. Анализ ситуации. Ролевые игры. Научно-исследовательский проект. Зачет.
2	Организационное поведение	Участие в дискуссии. Подготовка рефератов. Разработка теста. Разработка тематического глоссария. Зачет.
3	Управление социальным развитием персонала	Ответ на задания практического занятия. Доклад. Исследовательский проект. Разработка «Положения о службе персонала по управлению социальным развитием организации». Зачет.
4	Социология	Реферат. Доклад на практическом занятии. Зачет.