

# 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:

<b>ОПК-7</b>	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
--------------	--

### 1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

### 1.3. Структура компетенции

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

#### **знать**

- структуру среды управления;
- основные организационные структуры;
- основные функции управленческой деятельности;
- теоретические основы и закономерности делового этикета и норм поведения;
- основные теории лидерства;
- факторы, влияющие на эффективность работы группы;
- патологии власти;
- технологии управления развитием персонала;
- основы оценки результатов деятельности персонала организации;
- теоретические основы психодиагностики как науки и практики, помогающей в оценке эффективности деятельности других;

#### **уметь**

- выявлять характеристики современной внешней среды организаций;
- выявлять достоинства и недостатки организационных структур в зависимости от внешней и внутренней среды организации;
- выявлять проблемы этического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
- разрабатывать и обосновывать варианты этически приемлемых и социально ответственных хозяйственных решений;
- выявлять типы власти;
- выявлять признаки злоупотребления властью;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;
- руководствоваться этическими принципами при проведении психологической диагностики;

### **владеть**

- навыками анализа внешней и внутренней среды организации;
- навыками анализа организационных структур и их построения;
- навыками анализа, прогнозирования, планирования, организации, координации, контроля, мотивации и стимулирования;
- навыками участия в научных дискуссиях по этическим вопросам управления персоналом;
- разнообразными инструментами лидерства;
- различными стилями лидерства для организации нацеленного на общий результат коллектива;
- навыками формирования трудового коллектива;
- навыками разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала;
- навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала.

## **1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции**

<b>№ п/п</b>	<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня</b>
1	<b><i>Пороговый (базовый) уровень</i></b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Имеет теоретические представления о специфике основных функций управленческой деятельности: планирование, организация, координация, мотивация и контроль. Готов к кооперации с коллегами, и к работе на общий результат.
2	<b><i>Повышенный (продвинутый) уровень</i></b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Демонстрирует знание основных функций управленческой деятельности. Ориентирован на сотрудничество и работу на общий результат. Имеет опыт организации взаимодействия между людьми. Способен осуществлять планирование, организацию, координацию, мотивацию и контроль трудовой деятельности персонала организации.
3	<b><i>Высокий (превосходный) уровень</i></b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Обладает управленческими и лидерскими качествами, имеет навыки конструктивного взаимодействия с коллегами. Обладает навыками и демонстрирует умение реализации основных функций управления: планирование, организация, координация, мотивация и контроль. Способен организовывать и координировать взаимодействие между персоналом организации с целью достижения общих целей. Знает и умеет применять основные способы оценки трудовой деятельности и осуществлять эффективный контроль.

## **2. Программа формирования компетенции**

### **2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование учебных дисциплин и практик</b>	<b>Содержание образования в терминах «знать», «уметь», «владеть»</b>	<b>Формы и методы</b>
1	Основы теории управления	знать: – структуру среды управления	лекции, практические

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– основные организационные структуры</li> <li>– основные функции управленческой деятельности</li> <li>уметь:</li> <li>– выявлять характеристики современной внешней среды организаций</li> <li>– выявлять достоинства и недостатки организационных структур в зависимости от внешней и внутренней среды организации</li> <li>владеть:</li> <li>– навыками анализа внешней и внутренней среды организации</li> <li>– навыками анализа организационных структур и их построения</li> <li>– навыками анализа, прогнозирования, планирования, организации, координации, контроля, мотивации и стимулирования</li> </ul>	занятия, экзамен
2	Этика деловых отношений	<ul style="list-style-type: none"> <li>знать:</li> <li>– теоретические основы и закономерности делового этикета и норм поведения</li> <li>уметь:</li> <li>– выявлять проблемы этического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты</li> <li>– разрабатывать и обосновывать варианты этически приемлемых и социально ответственных хозяйственных решений</li> <li>владеть:</li> <li>– навыками участия в научных дискуссиях по этическим вопросам управления персоналом</li> </ul>	лекции, практические занятия
3	Лидерство	<ul style="list-style-type: none"> <li>знать:</li> <li>– основные теории лидерства</li> <li>– факторы, влияющие на эффективность работы группы</li> <li>– патологии власти</li> <li>уметь:</li> <li>– выявлять типы власти</li> <li>– выявлять признаки злоупотребления властью</li> <li>владеть:</li> </ul>	лекции, практические занятия

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– разнообразными инструментами лидерства</li> <li>– различными стилями лидерства для организации нацеленного на общий результат коллектива</li> <li>– навыками формирования трудового коллектива</li> </ul>	
4	Оценка персонала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологии управления развитием персонала</li> <li>– основы оценки результатов деятельности персонала организации</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</li> <li>– разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала</li> <li>– навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала</li> </ul>	лекции, практические занятия
5	Психодиагностика в управлении персоналом	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретические основы психодиагностики как науки и практики, помогающей в оценке эффективности деятельности других</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– руководствоваться этическими принципами при проведении психологической диагностики</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–</li> </ul>	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	Основы теории управления			+							
2	Этика деловых отношений				+						
3	Лидерство						+				

4	Оценка персонала						+				
5	Психодиагностика в управлении персоналом						+				

### 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Основы теории управления	Ответы на задания практических занятий. Научно-исследовательский проект. Экзамен.
2	Этика деловых отношений	Ответ на задания практического занятия. Эссе. Реферат. Ролевые игры. Зачет.
3	Лидерство	Ответ на задания проактивных занятий. Доклад. Эссе. Зачет.
4	Оценка персонала	Контрольная работа. Статья. Аттестация с оценкой.
5	Психодиагностика в управлении персоналом	Опрос. Дискуссия. Портфолио. Аттестация с оценкой.