

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-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации 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: социально-психологическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения;
- понятие и этапы аудита поведения в организации;
- основные теоретические понятия и категории конфликтологии, ее структуру, задачи и методы;
- особенности возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;
- особенности конфликтного поведения и запросов конфликтологической практики, специфику проявления конфликтов, основные стратегии и тактики урегулирования конфликтов;
- психологические закономерности общения и взаимодействия людей, социально-психологические характеристики социальных групп как коллективов;

уметь

- определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям;
- определять стратегии развития поведения людей в организации;
- учитывать индивидуальные особенности личности, специфику общения и психологического влияния, психологическую структуру группы и коллизии взаимоотношений в коллективе при выстраивании его морально-психологического климата;
- цивилизованно выстраивать переговорный процесс для поддержания эффективного функционирования организации;
- учитывать во взаимодействии различные особенности людей, анализировать собственные межличностные отношения в коллективе;

владеть

- навыками поведения при изменениях в организации;
- навыками регулирования повеления в организации;
- средствами психологического анализа конфликта на разных стадиях его протекания;
- навыком решения конкретных задач по управлению конфликтами и стрессами в различных сферах деятельности;
- навыками решения практических профессиональных задач, используя психологические знания.

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)	Знает роль социально-психологического климата в коллективе. Имеет теоретические представления о причинах возникновения, способах профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Знает и характеризует способы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Владеет навыками анализа причин возникновения трудовых споров и конфликтов в организации. Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Знает основные способы профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Владеет навыками анализа социально-психологического климата в коллективе. Способен выявлять и анализировать причины возникновения трудовых споров и конфликтов в организации (причем как открытые, так и латентные). Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Умеет сопоставлять различные точки зрения и ориентирован на поиск компромисса. Знает основные этапы протекания конфликтов и трудовых споров в организации. Обладает навыками профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации. Готов к разработке мероприятий и программ, нацеленных на поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и способен научно обосновывать их необходимость.

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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения – понятие и этапы аудита поведения в организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям – определять стратегии развития поведения людей в организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками поведения при изменениях в организации – навыками регулирования поведения в организации 	лекции, практические занятия
2	Конфликтология	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические понятия и категории конфликтологии, ее структуру, задачи и методы – особенности возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе – особенности конфликтного поведения и запросов конфликтологической практики, специфику проявления конфликтов, основные стратегии и тактики урегулирования конфликтов <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учитывать индивидуальные особенности личности, специфику общения и психологического влияния, психологическую структуру группы и коллизии взаимоотношений в коллективе при выстраивании его морально-психологического климата – цивилизованно выстраивать переговорный процесс для поддержания эффективного функционирования организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – средствами психологического анализа конфликта на разных стадиях его протекания 	лекции, практические занятия

		– навыком решения конкретных задач по управлению конфликтами и стрессами в различных сферах деятельности	
3	Психология	<p>знать:</p> <p>– психологические закономерности общения и взаимодействия людей, социально-психологические характеристики социальных групп как коллективов</p> <p>уметь:</p> <p>– учитывать во взаимодействии различные особенности людей, анализировать собственные межличностные отношения в коллективе</p> <p>владеть:</p> <p>– навыками решения практических профессиональных задач, используя психологические знания</p>	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	Организационное поведение				+						
2	Конфликтология					+					
3	Психология	+									

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Организационное поведение	Участие в дискуссии. Подготовка рефератов. Разработка теста. Разработка тематического глоссария. Зачет.
2	Конфликтология	Опрос. Ситуационное задание. Реферат. Тест. Зачет.
3	Психология	Кейс-задача. Контрольная работа. Тест. Зачет.