

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:

ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
--------------	--

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

- основные школы управления;
- зарубежные модели управления;
- структуру среды управления;
- основные организационные структуры;
- основные функции управленческой деятельности;
- классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования;
- основы построения мотивационной системы создания организационного знания;
- способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
- современные концепции управления качеством;
- основные положения системы тотального управления качеством;
- источники данных для формирования модели проекта;
- задачи, решаемые менеджером проектов;
- о роли обеспечивающих подсистем в функционировании информационной технологии управления проектами;

уметь

- выявлять достоинства и ограничения классических и современных школ управления;
- выявлять характеристики современной внешней среды организаций;
- выявлять достоинства и недостатки организационных структур в зависимости от внешней и внутренней среды организации;
- применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества;
- работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания;

- идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями;
- основы построения мотивационной системы создания организационного знания;
- проводить оценку персонала организации;
- применять теоретические положения в практике управления персоналом;
- организовать выполнение управленческих решений;
- пользоваться современным программным обеспечением управления проектами;
- быть способными находить организационно-управленческие решения и готовыми нести за них ответственность;

владеть

- навыками анализа особенностей формирования российской модели управления;
- навыками анализа внешней и внутренней среды организации;
- навыками анализа организационных структур и их построения;
- навыками анализа, прогнозирования, планирования, организации, координации, контроля, мотивации и стимулирования;
- работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания;
- навыками систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов, с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных возможностей и рисков стратегий на базе знаний;
- методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания;
- способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
- современными способами управления качеством персонала организации;
- 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	<i>Пороговый (базовый) уровень</i> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Имеет теоретические представления об основных понятиях и теориях управления персоналом. Способен выявлять сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Способен применять теоретические положения в практике управления персоналом организации по четко заданному алгоритму действий
2	<i>Повышенный (продвинутый) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Демонстрирует глубокое знание теоретических основ управленческой деятельности: называет представителей различных научных школ, оперирует специальной научной терминологией, самостоятельно дает сравнительную характеристику современным и традиционным школам управления. Способен выявлять и анализировать сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Способен творчески применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

3	<p>Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)</p>	<p>Демонстрирует глубокое знание теоретических и методологических основ управленческой деятельности: называет представителей различных научных школ, легко оперирует специальной научной терминологией и сущностными характеристиками, критически подходит к анализу традиционных и современных школ управления. Имеет собственное авторское видение решения управленческих задач. Способен выявлять и анализировать сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Способен творчески применять теоретические положения в практике управления персоналом организации. Способен применять различные методы управления персоналом для решения профессиональных задач на высоком уровне. Способен выступать компетентным разработчиком и экспертом социально значимых программ и проектов, ориентированных на развитие трудового потенциала персонала организации.</p>
---	--	--

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	Основы теории управления	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные школы управления – зарубежные модели управления – структуру среды управления – основные организационные структуры – основные функции управленческой деятельности <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять достоинства и ограничения классических и современных школ управления – выявлять характеристики современной внешней среды организаций – выявлять достоинства и недостатки организационных структур в зависимости от внешней и внутренней среды организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа особенностей формирования российской модели управления – навыками анализа внешней и внутренней среды организации – навыками анализа 	лекции, практические занятия, экзамен

		<p>организационных структур и их построения</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа, прогнозирования, планирования, организации, координации, контроля, мотивации и стимулирования 	
2	Управление знаниями	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования – основы построения мотивационной системы создания организационного знания – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества – работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания – идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями – основы построения мотивационной системы создания организационного знания <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания – навыками систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов, с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных 	<p>лекции, практические занятия</p>

		<p>возможностей и рисков стратегий на базе знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями 	
3	Управление качеством персонала организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные концепции управления качеством – основные положения системы тотального управления качеством <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить оценку персонала организации – применять теоретические положения в практике управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современными способами управления качеством персонала организации 	лекции, практические занятия
4	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 	лекции, практические занятия, экзамен

		как средством управления информацией – терминологией управления проектами и информационных моделей управления 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	Основы теории управления			+							
2	Управление знаниями					+					
3	Управление качеством персонала организации					+					
4	Управление проектами в трудовой сфере							+			

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. Доклад. Аналитический обзор особенностей внешней среды организаций Волгоградской области. Дискуссия. Научно-исследовательский проект. Экзамен.
2	Управление знаниями	Контрольная работа. Конспект монографии. Статья. Зачет.
3	Управление качеством персонала организации	Ответ на задания практических занятий. Ролевые игры. Эссе. Доклад. Зачет.
4	Управление проектами в трудовой сфере	Выполнение докладов по вопросам семинаров. Участие в дискуссии. Выполнение проекта. Экзамен.