

Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

1. Паспорт компетенции

1.1. Формулировка компетенции

Выпускник, освоивший основную профессиональную образовательную программу, должен обладать компетенцией:

ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
-------------	--

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

1.3. Структура компетенции

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

знать

- ☐ основы социальной политики современной России;
- ☐ современные методы управления социальным развитием персонала;
- ☐ индикаторы (критерии) эффективности управления социальным развитием персонала;
- ключевые понятия методологии HR-исследования;

уметь

- ☐ соотносить анализ управления социальным развитием персонала с базовыми принципами социальной политики современной России;
- ☐ диагностировать и формулировать актуальные теоретические и организационно-практические проблемы управления социальным развитием персонала;
- ☐ разрабатывать концепцию управления социальным развитием персонала, с учетом кадровой и социальной политики, стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость проводимого HR-исследования;

владеть

- ☐ методикой оценки и диагностики состояния социальной среды, социального самочувствия персонала; знанием технологии проведения диагностики и мониторинга состояния основных параметров социального развития персонала;
- ☐ технологиями реализации управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в области управления социальным развитием персонала;
- навыками использования полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№	Уровни сформированности	Основные признаки уровня
---	-------------------------	--------------------------

п/п	компетенции	
1	Пороговый (базовый) уровень (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Неполное представление о формах и способах абстрактного мышления, анализа, синтеза
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях основ абстрактного мышления, анализа, синтеза
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированные систематические представления о формах и способах абстрактного мышления, анализа, синтеза

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	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	знать: – ☐ основы социальной политики современной России – ☐ современные методы управления социальным развитием персонала – ☐ индикаторы (критерии) эффективности управления социальным развитием персонала уметь: – ☐ соотносить анализ управления социальным развитием персонала с базовыми принципами социальной политики современной России – ☐ диагностировать и формулировать актуальные теоретические и организационно-практические проблемы управления социальным	лекции, лабораторные работы, экзамен

		развитием персонала – ☐ разрабатывать концепцию управления социальным развитием персонала, с учетом кадровой и социальной политики, стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации владеть: – ☐ методикой оценки и диагностики состояния социальной среды, социального самочувствия персонала; знанием технологии проведения диагностики и мониторинга состояния основных параметров социального развития персонала – ☐ технологиями реализации управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в области управления социальным развитием персонала	
2	Методология и практика прикладных HR-исследований	знать: – ключевые понятия методологии HR-исследования уметь: – обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость проводимого HR-исследования владеть: – навыками использования полученных знаний в своей профессиональной деятельности	лекции, лабораторные работы, экзамен

2.2. Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Курсы									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	+									
2	Методология и практика прикладных HR-исследований	+									

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№	Наименование учебных	Оценочные средства
---	----------------------	--------------------

п/п	дисциплин и практик	и формы оценки
1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Опрос. Экзамен.
2	Методология и практика прикладных HR-исследований	Опрос. Зачет.