

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-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
-------------	--

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

- ☐ методологию управления организационной культурой;
- ☐ принципы развития и формирования оргкультуры;
- ☐ основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития;
- ☐ основные подходы к управленческому консультированию по вопросам управления интеллектуальной собственностью;
- терминологию, основные принципы и методы управления качеством, системы менеджмента качества и требования стандартов ИСО серии 9000 к системам менеджмента качества;
- особенности индивидуальных, коллективных (командных) и организационных компетенций и особенностей их реализации; факторы, влияющих на результативность управления развитием компетенций работников;

уметь

- ☐ анализировать организационную культуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- ☐ организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации;
- ☐ проводить исследования объектов интеллектуальной собственности;
- определять политику в области качества кадрового консультирования;
- видеть, формулировать и анализировать проблемы, ставить и решать управленческие задачи по вопросам оценки и развития компетенций работников;

владеть

- □ методами проектирования и реализации основных функций в области управления организационной культурой;
- □ современными технологиями диагностики организационной культуры;
- важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации;
- □ навыками консультирования по вопросам управления интеллектуальной собственностью;
- навыками оценки качества кадрового консультирования;
- методами развития компетенций работников.

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)	Неполное представление о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала
2	Повышенный (продвинутой) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированные систематические представления о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала

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	Управление организационной культурой	знать: – □ методологию управления организационной культурой – □ принципы развития и формирования оргкультуры – □ основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая	лекции, лабораторные работы, экзамен

		вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами уметь: – ☐ анализировать организационную культуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию – ☐ организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач владеть: – ☐ методами проектирования и реализации основных функций в области управления организационной культурой – ☐ современными технологиями диагностики организационной культуры	
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	знать: – базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития уметь: – выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации владеть: – важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Консультирование и интеллектуальная собственность	знать: – ☐ основные подходы к управленческому консультированию по вопросам управления интеллектуальной собственностью уметь: – ☐ проводить исследования объектов интеллектуальной собственности владеть: – ☐ навыками консультирования по вопросам управления	лекции, лабораторные работы, экзамен

		интеллектуальной собственностью	
4	Управление качеством кадрового консалтинга	знать: – терминологию, основные принципы и методы управления качеством, системы менеджмента качества и требования стандартов ИСО серии 9000 к системам менеджмента качества уметь: – определять политику в области качества кадрового консультирования владеть: – навыками оценки качества кадрового консультирования	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Управление компетенциями работника	знать: – особенности индивидуальных, коллективных (командных) и организационных компетенций и особенностей их реализации; факторы, влияющих на результативность управления развитием компетенций работников уметь: – видеть, формулировать и анализировать проблемы, ставить и решать управленческие задачи по вопросам оценки и развития компетенций работников владеть: – методами развития компетенций работников	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	Управление организационной культурой		+								
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	+									
3	Консультирование и интеллектуальная собственность			+							
4	Управление качеством кадрового консалтинга			+							
5	Управление компетенциями	+									

	работника										
--	-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Управление организационной культурой	Опрос. Контрольная работа. Экзамен.
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	Опрос. Контрольная работа. Зачет.
3	Консультирование и интеллектуальная собственность	Опрос. Зачет.
4	Управление качеством кадрового консалтинга	Опрос. Зачет.
5	Управление компетенциями работника	Опрос. Зачет.