

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:

ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
--------------	---

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 принципы и специфику организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами;
- □ этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами;
- основные принципы и методы организации, планирования и управления проектами; терминологию и основные нормы и стандарты, регулирующие деятельность организаций в области планирования и управления проектами; принципы разработки концепции и целей проекта;
- сущность, определение и классификацию кадровых рисков; объекты, субъекты, цель и задачи управления кадровыми рисками;

уметь

- □ применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный;
- осуществить системное планирование HR-проекта на всех фазах его жизненного цикла; рассчитать график HR-проекта с помощью инструментов календарного и сетевого планирования;
- определять кадровые риски; оценивать уровни кадровых рисков;

владеть

- □ методами экспертного оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами;
- методами планирования HR-проектов;
- анализа новых теоретических наработок в области управления кадровыми рисками.

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)	Не систематическое использование знаний о владении комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях проявлять комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение проявлять видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

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	Теория организации и организационного проектирования	знать: – □ основные принципы и специфику организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами – □ этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами уметь: – □ применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный владеть: – □ методами экспертного	лекции, лабораторные работы, экзамен

		оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами	
2	Управление HR-проектами	знать: – основные принципы и методы организации, планирования и управления проектами; - терминологию и основные нормы и стандарты, регулирующие деятельность организаций в области планирования и управления проектами; принципы разработки концепции и целей проекта уметь: – осуществить системное планирование HR-проекта на всех фазах его жизненного цикла; рассчитать график HR-проекта с помощью инструментов календарного и сетевого планирования владеть: – методами планирования HR-проектов	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Управление кадровыми рисками	знать: – сущность, определение и классификацию кадровых рисков; объекты, субъекты, цель и задачи управления кадровыми рисками уметь: – определять кадровые риски; оценивать уровни кадровых рисков владеть: – анализа новых теоретических наработок в области управления кадровыми рисками	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	Теория организации и организационного проектирования	+	+								
2	Управление HR-проектами	+									
3	Управление кадровыми рисками		+								

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Теория организации и организационного проектирования	Опрос. Экзамен.
2	Управление HR-проектами	Опрос. Реферат. Аттестация с оценкой.
3	Управление кадровыми рисками	Опрос. Контрольная работа. Зачет.