

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-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
--------------	--

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

- общие положения и закономерности организации мотивация и стимулирования эффективного труда персонала;
- основные понятия в рамках дисциплины «Профилактика профессионального выгорания»;
- вопросы методологии, теории и истории конфликтологической практики; социально-психологические аспекты закономерностей возникновения, развития и способов разрешения конфликтных ситуаций;

уметь

- выполнять расчёты и аналитические исследования по проблемам мотивации и стимулирования персонала на предприятиях, в организациях, фирмах;
- осуществлять конструктивное психологическое влияние, как современную технологию управления персоналом организации, позволяющую создавать эффективные команды профессионалов;
- учитывать психологические и индивидуальные особенности личности при выборе стратегий дисциплинарных взысканий и поиска путей цивилизованного взаимодействия;

владеть

- методическими основами разработки системы мотивации персонала, включая выбор, организацию и обоснование системы оплаты и стимулирования труда различных категорий работающих, формирование системы социальной защиты и поддержки персонала;
- диагностическими методами позволяющими осуществлять контроль и управление сложными производственными ситуациями.

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 применение способности создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы применения способности создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Успешное и систематическое применение способности создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

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	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	знать: – общие положения и закономерности организации мотивации и стимулирования эффективного труда персонала уметь: – выполнять расчёты и аналитические исследования по проблемам мотивации и стимулирования персонала на предприятиях, в организациях, фирмах владеть: – методическими основами разработки системы мотивации персонала, включая выбор, организацию и обоснование системы оплаты и стимулирования труда различных категорий	лекции, лабораторные работы, экзамен

		работающих, формирование системы социальной защиты и поддержки персонала	
2	Профилактика профессионального выгорания	знать: – основные понятия в рамках дисциплины «Профилактика профессионального выгорания» уметь: – осуществлять конструктивное психологическое влияние, как современную технологию управления персоналом организации, позволяющую создавать эффективные команды профессионалов владеть: –	лабораторные работы, экзамен
3	Управление конфликтами и стрессами	знать: – вопросы методологии, теории и истории конфликтологической практики; социально-психологические аспекты закономерностей возникновения, развития и способов разрешения конфликтных ситуаций уметь: – учитывать психологические и индивидуальные особенности личности при выборе стратегий дисциплинарных взысканий и поиска путей цивилизованного взаимодействия владеть: – диагностическими методами позволяющими осуществлять контроль и управление сложными производственными ситуациями	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	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	+									
2	Профилактика профессионального выгорания			+							
3	Управление конфликтами и стрессами		+	+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Опрос. Реферат. Экзамен.
2	Профилактика профессионального выгорания	Контрольная работа. Зачет.
3	Управление конфликтами и стрессами	Ситуационное задание.