

# 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:

<b>ОПК-6</b>	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
--------------	--

### 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**

- этапы оптимизации системы управления персоналом, основанные на результатах кадрового консалтинга;
- теоретические и методологические основы управления коммуникационным процессом в организации;
- теоретические основы и закономерности делового этикета и норм поведения консультанта;

#### **уметь**

- использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;
- исследовать и управлять организационными коммуникациями;
- выявлять проблемы этического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;

#### **владеть**

- навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персоналом и организации их выполнения;
- навыками повышения эффективности групповой дискуссии;
- навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в этической сфере управления персоналом.

### 1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<b>Пороговый (базовый)</b>	Не систематическое применение способности

	<b>уровень</b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы применения способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Успешное и систематическое применение способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

## 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	Кадровый консалтинг и аудит	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> этапы оптимизации системы управления персоналом, основанные на результатах кадрового консалтинга</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персоналом и организации их выполнения</li> </ul>	лабораторные работы, экзамен
2	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> теоретические и методологические основы управления коммуникационным процессом в организации</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> исследовать и управлять</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		организационными коммуникациями владеть: – <input type="checkbox"/> навыками повышение эффективности групповой дискуссии	
3	Профессиональная консультационная этика	знать: – <input type="checkbox"/> теоретические основы и закономерности делового этикета и норм поведения консультанта уметь: – <input type="checkbox"/> выявлять проблемы этического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты владеть: – навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в этической сфере управления персоналом	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	Кадровый консалтинг и аудит		+								
2	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента			+							
3	Профессиональная консультационная этика			+							

## 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Кадровый консалтинг и аудит	Опрос. Зачет.
2	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента	Контрольная работа. Зачет.
3	Профессиональная консультационная этика	Контрольная работа. Зачет.