

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-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
--------------	---

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

- углубленные теоретические основы в области методов системного анализа;
- основные понятия в рамках дисциплины «Профилактика профессионального выгорания»;
- теоретические основы психодиагностики как науки и практики помогающей в оценке эффективности деятельности других;
- методы изучения личности: наблюдение, беседа, анкетирование;
- о сущности лидерства, траекториях лидерского поведения;
- социально-психологические аспекты закономерностей возникновения, развития и способов разрешения конфликтных и стрессовых ситуаций;

уметь

- применять изученные методы при разработке и обосновании кадрового, в том числе в условиях неопределенности и риска;
- осуществлять конструктивное психологическое влияние, как современную технологию управления персоналом организации, позволяющую создавать эффективные команды профессионалов;
- руководствоваться этическими принципами при проведении психологической диагностики;
- применять психологические методы диагностики и интерпретировать их результаты в практической работе;
- идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде;
- учитывать психологические и индивидуальные особенности личности при выборе стратегий дисциплинарных взысканий и поиска путей цивилизованного взаимодействия;

владеть

- соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими эффективно организовать процесс информационного обеспечения кадровых решений;
- способностью использовать методы психологической диагностики аттестации и других видах

текущей деловой оценки персонала;
 – методами формирования команды;
 – принципами построения системы разрешения трудовых споров на основе бесконфликтного взаимодействия, а также основными методами психодиагностики стрессогенных факторов, снижающих эффективность совместной деятельности.

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 владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
2	Повышенный (продвинутой) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в применении современных технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной деятельности
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Успешное и систематическое владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

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	Инновационные технологии принятия кадровых решений	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ углубленные теоретические основы в области методов системного анализа <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ применять изученные методы при разработке и обосновании кадрового, в том числе в условиях неопределенности и риска <p>владеть:</p>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – □ соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими эффективно организовать процесс информационного обеспечения кадровых решений 	
2	Профилактика профессионального выгорания	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия в рамках дисциплины «Профилактика профессионального выгорания» <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять конструктивное психологическое влияние, как современную технологию управления персоналом организации, позволяющую создавать эффективные команды профессионалов <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 	лабораторные работы, экзамен
3	Психодиагностика в управлении персоналом	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы психодиагностики как науки и практики помогающей в оценке эффективности деятельности других – методы изучения личности: наблюдение, беседа, анкетирование <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – руководствоваться этическими принципами при проведении психологической диагностики – применять психологические методы диагностики и интерпретировать их результаты в практической работе <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью использовать методы психологической диагностики аттестации и других видах текущей деловой оценки персонала 	лабораторные работы, экзамен
4	Управление групповой динамикой	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ о сущности лидерства, траекториях лидерского поведения <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде 	лабораторные работы, экзамен

		владеть: – методами формирования команды	
5	Управление конфликтами и стрессами	<p>знать: – социально-психологические аспекты закономерностей возникновения, развития и способов разрешения конфликтных и стрессовых ситуаций</p> <p>уметь: – учитывать психологические и индивидуальные особенности личности при выборе стратегий дисциплинарных взысканий и поиска путей цивилизованного взаимодействия</p> <p>владеть: – принципами построения системы разрешения трудовых споров на основе бесконфликтного взаимодействия, а также основными методами психодиагностики стрессогенных факторов, снижающих эффективность совместной деятельности</p>	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	Инновационные технологии принятия кадровых решений			+									
2	Профилактика профессионального выгорания			+									
3	Психодиагностика в управлении персоналом	+											
4	Управление групповой динамикой	+											
5	Управление конфликтами и стрессами		+	+									

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Инновационные технологии принятия кадровых решений	Контрольная работа. Зачет.

2	Профилактика профессионального выгорания	Контрольная работа. Зачет.
3	Психодиагностика в управлении персоналом	Дискуссия. Кейс-задача. Опрос. Портфолио. Зачет.
4	Управление групповой динамикой	Контрольная работа. Зачет.
5	Управление конфликтами и стрессами	Реферат.