

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-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
--------------	--

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

- ☐ социальные и антропологические индикаторы социальной политики, критерии ее эффективности;
- основные бизнес-процессы в организации;

уметь

- ☐ искать, получать, анализировать информацию для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления социальным развитием персонала;
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;

владеть

- ☐ навыками оценки эффективности использования социального потенциала и социальных технологий в работе с персоналом;
- методами и инструментами проведения изменений.

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	Не систематическое применение способности оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

	ООП)	
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы применения способности оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Успешное и систематическое применение способности оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

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	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	знать: – □ социальные и антропологические индикаторы социальной политики, критерии ее эффективности уметь: – □ искать, получать, анализировать информацию для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления социальным развитием персонала владеть: – □ навыками оценки эффективности использования социального потенциала и социальных технологий в работе с персоналом	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	Управление сопротивлением изменениям	знать: – основные бизнес-процессы в организации уметь: – разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность владеть: – методами и инструментами проведения изменений	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	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	+									
2	Управление сопротивлением изменениям		+								

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Контрольная работа. Экзамен.
2	Управление сопротивлением изменениям	Опрос. Контрольная работа. Зачет.