

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-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
---------------	--

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;
- ☐ трактовки понятий «инжиниринг» и «реинжиниринг» в контексте организационных и экономических задач; классификации трудовых процессов во взаимосвязи с классификацией производственных и технологических процессов;
- систему сбора, обработки и подготовки информации по предприятию и его внутренним подразделениям при бюджетировании;

уметь

- ☐ применять изученные методы при разработке и обосновании кадрового, в том числе в условиях неопределенности и риска;
- ☐ применять технологии измерения и нормирования трудовых процессов;
- решать на примере конкретных ситуаций проблемы управления затратами с помощью различного вида смет и систем бюджетирования;

владеть

- ☐ соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими эффективно организовать процесс информационного обеспечения кадровых решений;
- ☐ закономерностями формирования трудовых процессов в производственном процессе организации;
- использования информации системы бюджетирования для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом и оценки их эффективности.

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 методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в применении методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способности взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Успешное и систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

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	знать: – □ углубленные теоретические основы в области методов системного анализа уметь: – □ применять изученные методы при разработке и обосновании кадрового, в том числе в условиях неопределенности и риска владеть: – □ соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими эффективно организовать процесс информационного обеспечения кадровых решений	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	HR-инжиниринг	знать: – □ трактовки понятий	лекции, лабораторные

		«инжиниринг» и «реинжиниринг» в контексте организационных и экономических задач; классификации трудовых процессов во взаимосвязи с классификацией производственных и технологических процессов уметь: – ☐ применять технологии измерения и нормирования трудовых процессов владеть: – ☐ закономерностями формирования трудовых процессов в производственном процессе организации	работы, экзамен
3	Бюджетирование управления персоналом	знать: – систему сбора, обработки и подготовки информации по предприятию и его внутренним подразделениям при бюджетировании уметь: – решать на примере конкретных ситуаций проблемы управления затратами с помощью различного вида смет и систем бюджетирования владеть: – использования информации системы бюджетирования для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом и оценки их эффективности	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	HR-инжиниринг	+									
3	Бюджетирование управления персоналом		+								

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Инновационные технологии принятия кадровых решений	Реферат. Конспект статьи. Зачет.
2	HR-инжиниринг	Опрос. Реферат. Экзамен.
3	Бюджетирование управления персоналом	Контрольная работа. Конспект статьи. Зачет.