

# 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-11</b>	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
---------------	--

### 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;
- специфику организации и проведения бизнес-тренинга;
- основные теоретические подходы и методы коучинга;

#### **уметь**

- использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;
- проводить диагностику потребностей в обучении; формулировать цели, задачи и планировать результаты тренинга;
- применять технологии коучинга для развития персонала;

#### **владеть**

- навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персонала и организации их выполнения;
- основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга;
- методикой коучинга.

### 1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<b>Пороговый (базовый) уровень</b> (обязательный по отношению ко всем)	Не систематическое умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

	выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

## 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 персонала и организации их выполнения</li> </ul>	лабораторные работы, экзамен
2	Методы проведения бизнес-тренингов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> специфику организации и проведения бизнес-тренинга</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> проводить диагностику потребностей в обучении; формулировать цели, задачи и планировать результаты тренинга</li> </ul> <p>владеть:</p>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		– <input type="checkbox"/> основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга	
3	Профессиональный коучинг	знать: – основные теоретические подходы и методы коучинга уметь: – применять технологии коучинга для развития персонала владеть: – <input type="checkbox"/> методикой коучинга	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	Методы проведения бизнес-тренингов		+								
3	Профессиональный коучинг		+								

## 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Кадровый консалтинг и аудит	Реферат. Зачет.
2	Методы проведения бизнес-тренингов	Опрос. Зачет.
3	Профессиональный коучинг	Опрос. Зачет.