

# 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-12</b>	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
---------------	--

### 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**

- процедуру организации и проведения конкретных исследований;
- основные методы HR-исследования;

#### **уметь**

- измерять социальные характеристики;
- проводить исследования по избранной теме;

#### **владеть**

- методами сбора первичной информации;
- навыками представления результатов своего исследования.

### 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 выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Не систематическое умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
2	<b>Повышенный (продвинутой) уровень</b> (превосходит «пороговый»)	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и

	(базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	проводить анализ их результатов
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

## 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	Современные методы исследований в системе управления персоналом	знать: – <input type="checkbox"/> процедуру организации и проведения конкретных исследований уметь: – <input type="checkbox"/> измерять социальные характеристики владеть: – <input type="checkbox"/> методами сбора первичной информации	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	Методология и практика прикладных HR-исследований	знать: – основные методы HR-исследования уметь: – проводить исследования по избранной теме владеть: – навыками представления результатов своего исследования	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	Современные методы исследований в системе управления персоналом	+									
2	Методология и практика прикладных HR-исследований	+									

### 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование учебных дисциплин и практик</b>	<b>Оценочные средства и формы оценки</b>
1	Современные методы исследований в системе управления персоналом	Опрос. Зачет.
2	Методология и практика прикладных HR-исследований	Реферат. Зачет.