

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:

ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
-------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

Компетенция относится к блоку профессиональных компетенций и является обязательной для всех выпускников в соответствии с требованиями ОПОП.

Вид деятельности, на которую ориентирована компетенция: организационно-управленческая и экономическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

Структура компетенции в терминах «знать», «уметь», «владеть»

знать

- методы и оценку эффективности кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre;
- социальные и антропологические индикаторы социальной политики, критерии ее эффективности;
- основные модели управления социальным развитием персонала, опыт СССР, зарубежных стран;
- организационную структуру и функции подразделения (службы), осуществляющей управление социальным развитием персонала;
- функции руководителя организации как субъекта социального управления развитием персонала;
- знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга;
- основные теоретические подходы и методы коучинга;
- основные достижения и тенденции развития соответствующей предметной и научной области и ее взаимосвязи с другими науками; правовые и нормативные основы функционирования системы образования;
- основы педагогической культуры и мастерства;

уметь

- использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;
- искать, получать, анализировать информацию для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления социальным развитием персонала;
- разрабатывать концепцию управления социальным развитием персонала, с учетом

- кадровой и социальной политики, стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- корректировать социальную политику и стратегию в связи с изменением социально-экономических условий, социального настроения и самочувствия персонала;
 - понимать требования к построению сценария бизнес-тренинга;
 - разрабатывать и проводить деловые, ролевые игры, кейсы, управлять дискуссией, использовать обучающее видео;
 - применять технологии коучинга для развития персонала;
 - осуществлять методическую работу по проектированию и организации учебного процесса; формировать общую стратегию изучения дисциплины на основе деятельностного научно-методического подхода;
 - активизировать познавательную и практическую деятельность студентов на основе методов и средств интенсификации обучения;

владеть

- навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персоналом и организации их выполнения;
- навыками оценки эффективности использования социального потенциала и социальных технологий в работе с персоналом;
- навыками разработки инструментария оценки эффективности системы социального развития организации;
- основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга;
- методикой коучинга;
- методикой и технологией проведения различных видов учебных занятий;
- правилами и техникой использования технических средств обучения при проведении занятий по учебной дисциплине.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<i>Пороговый (базовый) уровень</i> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Не систематическое использование умений разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
2	<i>Повышенный (продвинутый) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
3	<i>Высокий (превосходный) уровень</i> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность)	Сформированное умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

компетенции)	
--------------	--

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"> – <input type="checkbox"/> методы и оценку эффективности кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персоналом и организации их выполнения 	лабораторные работы, экзамен
2	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> социальные и антропологические индикаторы социальной политики, критерии ее эффективности – <input type="checkbox"/> основные модели управления социальным развитием персонала, опыт СССР, зарубежных стран – <input type="checkbox"/> организационную структуру и функции подразделения (службы), осуществляющей управление социальным развитием персонала – <input type="checkbox"/> функции руководителя организации как субъекта социального управления развитием персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> искать, получать, анализировать информацию для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления социальным развитием персонала 	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> разрабатывать концепцию управления социальным развитием персонала, с учетом кадровой и социальной политики, стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации – <input type="checkbox"/> корректировать социальную политику и стратегию в связи с изменением социально-экономических условий, социального настроения и самочувствия персонала <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками оценки эффективности использования социального потенциала и социальных технологий в работе с персоналом – <input type="checkbox"/> навыками разработки инструментария оценки эффективности системы социального развития организации 	
3	Методы проведения бизнес-тренингов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> понимать требования к построению сценария бизнес-тренинга – <input type="checkbox"/> разрабатывать и проводить деловые, ролевые игры, кейсы, управлять дискуссией, использовать обучающее видео <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга 	лекции, лабораторные работы, экзамен
4	Профессиональный коучинг	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические подходы и методы коучинга <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять технологии коучинга для развития персонала <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> методикой коучинга 	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> основные достижения и тенденции развития соответствующей предметной и научной области и ее 	

		<p>взаимосвязи с другими науками; правовые и нормативные основы функционирования системы образования</p> <p>– <input type="checkbox"/> основы педагогической культуры и мастерства</p> <p>уметь:</p> <p>– <input type="checkbox"/> осуществлять методическую работу по проектированию и организации учебного процесса; формировать общую стратегию изучения дисциплины на основе деятельностного научно-методического подхода</p> <p>– <input type="checkbox"/> активизировать познавательную и практическую деятельность студентов на основе методов и средств интенсификации обучения</p> <p>владеть:</p> <p>– <input type="checkbox"/> методикой и технологией проведения различных видов учебных занятий</p> <p>– <input type="checkbox"/> правилами и техникой использования технических средств обучения при проведении занятий по учебной дисциплине</p>	
--	--	--	--

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	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	+										
3	Методы проведения бизнес-тренингов		+									
4	Профессиональный коучинг		+									
5	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	+										

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Кадровый консалтинг и аудит	Конспект статьи. Зачет.

2	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Реферат. Статья. Экзамен.
3	Методы проведения бизнес-тренингов	Контрольная работа. Зачет.
4	Профессиональный коучинг	Контрольная работа. Зачет.
5	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Ознакомление с исходной информацией и материалами. Отчет.