

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-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
-------------	--

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;
- базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития;
- □ нормативные акты регулирующие вопросы управления интеллектуальной собственностью;
- историю возникновения и развития кадрового консультирования, природу и цель консалтинга, основные его типы, этапы организации процесса кадрового консультирования;
- методы и технологии кадрового консультирования;
- специфику управления качеством консультационных услуг в сфере управления персоналом;
- основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом;

уметь

- □ использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;
- выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации;
- □ анализировать эффективность внедрения объектов интеллектуальной собственности;
- □ анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации;
- применять нормативные документы, принципы управления качеством и основные требования к системам менеджмента качества на основе стандартов ИСО серии 9000 к базовым процессам

консультационной деятельности;

– выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин;

владеть

– ☐ навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персонала и организации их выполнения;

– важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации;

– ☐ методикой оценки стоимости объектов интеллектуальной собственности;

– ☐ анализа эффективности организационно-функционального строения организации; оценке кадрового состава организации, выявлению кадрового резерва;

– ☐ прогноза потребности в персонале;

– ☐ анализа эффективности существующих в организации способов привлечения, адаптации и продвижения персонала, оценка профессионального уровня сотрудников компании исходя из её целей и задач, диагностика психологического климата и организационной культуры;

– навыками применения нормативных документов по управлению качеством и требований стандарта ИСО 9001:2008 к документации системы менеджмента качества;

– методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин.

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 оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
2	<i>Повышенный (продвинутый) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
3	<i>Высокий (превосходный) уровень</i> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность)	Сформированное умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

	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	знать: – ☐ методы и оценку эффективности кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre уметь: – ☐ использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом владеть: – ☐ навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персоналом и организации их выполнения	лабораторные работы, экзамен
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	знать: – базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития уметь: – выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации владеть: – важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Консультирование и интеллектуальная собственность	знать: – ☐ нормативные акты регулирующие вопросы управления интеллектуальной	лекции, лабораторные работы, экзамен

		собственностью уметь: – ☐ анализировать эффективность внедрения объектов интеллектуальной собственности владеть: – ☐ методикой оценки стоимости объектов интеллектуальной собственности	
4	Методы и технологии кадрового консультирования	знать: – историю возникновения и развития кадрового консультирования, природу и цель консалтинга, основные его типы, этапы организации процесса кадрового консультирования – методы и технологии кадрового консультирования уметь: – ☐ анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации владеть: – ☐ анализа эффективности организационно-функционального строения организации; оценке кадрового состава организации, выявлению кадрового резерва – ☐ прогноза потребности в персонале – ☐ анализа эффективности существующих в организации способов привлечения, адаптации и продвижения персонала, оценка профессионального уровня сотрудников компании исходя из её целей и задач, диагностика психологического климата и организационной культуры	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Управление качеством кадрового консалтинга	знать: – специфику управления качеством консультационных услуг в сфере управления персоналом уметь: – применять нормативные	лекции, лабораторные работы, экзамен

		документы, принципы управления качеством и основные требования к системам менеджмента качества на основе стандартов ИСО серии 9000 к базовым процессам консультационной деятельности владеть: – навыками применения нормативных документов по управлению качеством и требований стандарта ИСО 9001:2008 к документации системы менеджмента качества	
6	Научно-исследовательская работа	знать: – основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом уметь: – выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин владеть: – методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин	

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	Инновационные методы развития трудового потенциала	+									
3	Консультирование и интеллектуальная собственность			+							
4	Методы и технологии кадрового консультирования		+								
5	Управление качеством кадрового консалтинга			+							
6	Научно-исследовательская работа	+	+	+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Кадровый консалтинг и аудит	Статья. Зачет.
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	Реферат. Зачет.
3	Консультирование и интеллектуальная собственность	Контрольная работа. Конспект статьи. Зачет.
4	Методы и технологии кадрового консультирования	Опрос. Контрольная работа. Реферат. Конспект статьи. Статья. Экзамен.
5	Управление качеством кадрового консалтинга	Контрольная работа. Конспект статьи. Зачет.
6	Научно-исследовательская работа	Реферат. Зачет.