

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-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала 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

- содержание, виды и методы конкретных направлений развития персонала, формы, принципы, методы и инструменты организации и оценки эффективности каждого направления;
- основы проектирования технологий управления развитием персонала;
- базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития;
- знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга;
- основные теоретические подходы и методы коучинга;
- методы изучения трудового коллектива, как малой социальной группы;
- об основных теориях мотивации их достоинствах и ограничениях;
- об основных этапах формирования команды;
- особенности индивидуальных, коллективных (командных) и организационных компетенций и особенностей их реализации; факторы, влияющих на результативность управления развитием компетенций работников;
- основные нормативные правовые документы;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;

уметь

- разрабатывать, внедрять и реализовывать политику и программы обучения и развития персонала организации;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации;

- понимать требования к построению сценария бизнес-тренинга;
- применять технологии коучинга для развития персонала;
- применять методы диагностики коллектива, интерпретировать результаты и формулировать рекомендации по формированию коллектива;
- учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций;
- предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде;
- видеть, формулировать и анализировать проблемы, ставить и решать управленческие задачи по вопросам оценки и развития компетенций работников;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;

владеть

- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;
- навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие;
- важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации;
- основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга;
- методикой коучинга;
- навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;
- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива;
- навыками процессуального лидерства;
- навыками нейтрализации групповой агрессии;
- методами развития компетенций работников;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

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 и внедрять политику обучения и развития персонала организации
2	<i>Повышенный (продвинутый) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
3	<i>Высокий (превосходный) уровень</i> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам,	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

	предполагает максимально возможную выраженность 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	Технология управления развитием персонала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание, виды и методы конкретных направлений развития персонала, формы, принципы, методы и инструменты организации и оценки эффективности каждого направления – основы проектирования технологий управления развитием персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать, внедрять и реализовывать политику и программы обучения и развития персонала организации – определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов – навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие 	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, 	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>принимать участие в их реализации</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала 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 <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 – <input type="checkbox"/> навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы 	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Психодиагностика в управлении персоналом	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы изучения трудового коллектива, как малой социальной группы <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы диагностики коллектива, интерпретировать результаты и формулировать рекомендации по формированию коллектива <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива 	лабораторные работы, экзамен
6	Управление групповой динамикой	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> об основных теориях мотивации их достоинствах и ограничениях – <input type="checkbox"/> об основных этапах формирования команды <p>уметь:</p>	лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций – предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде владеть: <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками процессуального лидерства – навыками нейтрализации групповой агрессии 	
7	Управление компетенциями работника	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности индивидуальных, коллективных (командных) и организационных компетенций и особенностей их реализации; факторы, влияющих на результативность управления развитием компетенций работников <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – видеть, формулировать и анализировать проблемы, ставить и решать управленческие задачи по вопросам оценки и развития компетенций работников <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами развития компетенций работников 	лекции, лабораторные работы, экзамен
8	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормативные правовые документы – теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации 	

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	Технология управления развитием персонала	+	+								
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	+									
3	Методы проведения бизнес-тренингов		+								
4	Профессиональный коучинг		+								
5	Психодиагностика в управлении персоналом	+									
6	Управление групповой динамикой	+									
7	Управление компетенциями работника	+									
8	Преддипломная практика			+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Технология управления развитием персонала	Реферат. Статья. Экзамен.
2	Инновационные методы развития трудового потенциала	Конспект статьи. Статья. Зачет.
3	Методы проведения бизнес-тренингов	Реферат. Зачет.
4	Профессиональный коучинг	Реферат. Зачет.
5	Психодиагностика в управлении персоналом	Портфолио. Зачет.
6	Управление групповой динамикой	Опрос. Конспект статьи. Зачет.
7	Управление компетенциями работника	Реферат. Конспект статьи. Статья. Зачет.
8	Преддипломная практика	Ознакомление с исходной информацией и материалами. Отчет.