

# 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>ПК-9</b>	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий 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**

- современные методы управления социальным развитием персонала;
- индикаторы (критерии) эффективности управления социальным развитием персонала;
- элементы и технологии трудовых процессов; особенности трудовых процессов в управлении производственным коллективом;
- стадии эмоционального выгорания; факторы, способствующие появлению у работника синдрома профессионального выгорания;
- социально-психологические аспекты закономерностей возникновения, развития и способов разрешения конфликтных и стрессовых ситуаций;
- методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом;
- виды управленческих решений и методы их принятия;
- основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом);

#### **уметь**

- диагностировать и формулировать актуальные теоретические и организационно-практические проблемы 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;
- обосновывать трансформацию организационной структуры, кадровой политики организации в ходе реинжиниринга бизнес-процесса;
- диагностировать признаки профессионального выгорания у сотрудников и у себя;

- учитывать психологические и индивидуальные особенности личности при выборе стратегий дисциплинарных взысканий и поиска путей цивилизованного взаимодействия;
- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

**владеть**

- технологиями реализации управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в области управления социальным развитием персонала;
- навыками микроэлементного анализа трудовых процессов; навыками комплексного проектирования и перепроектирования трудовых процессов и работ;
- навыками профилактики профессионального выгорания (создание комфортного морально-психологического климата в организации, эффективной организационной культуры, обеспечения безопасности и др.);
- принципами построения системы разрешения трудовых споров на основе бесконфликтного взаимодействия, а также основными методами психодиагностики стрессогенных факторов, снижающих эффективность совместной деятельности;
- навыками разработки комплексных программ научных исследований систем и процессов управления, в частности систем управления персоналом;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управлением поведением персонала.

**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 применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы применения способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Успешное и систематическое применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

## 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	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	знать: – □ современные методы управления социальным развитием персонала – □ индикаторы (критерии) эффективности управления социальным развитием персонала уметь: – □ диагностировать и формулировать актуальные теоретические и организационно-практические проблемы 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 владеть: – □ технологиями реализации управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в области управления социальным развитием персонала	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	HR-инжиниринг	знать: – □ элементы и технологии трудовых процессов; особенности трудовых процессов в управлении производственным коллективом уметь: – □ обосновывать трансформацию организационной структуры, кадровой политики организации в ходе реинжиниринга бизнес-процесса владеть: – □ навыками микроэлементного анализа трудовых процессов; навыками комплексного	лекции, лабораторные работы, экзамен

		проектирования и перепроектирования трудовых процессов и работ	
3	Профилактика профессионального выгорания	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стадии эмоционального выгорания; факторы, способствующие появлению у работника синдрома профессионального выгорания</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностировать признаки профессионального выгорания у сотрудников и у себя</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками профилактики профессионального выгорания (создание комфортного морально-психологического климата в организации, эффективной организационной культуры, обеспечения безопасности и др.)</li> </ul>	лабораторные работы, экзамен
4	Управление конфликтами и стрессами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– социально-психологические аспекты закономерностей возникновения, развития и способов разрешения конфликтных и стрессовых ситуаций</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– учитывать психологические и индивидуальные особенности личности при выборе стратегий дисциплинарных взысканий и поиска путей цивилизованного взаимодействия</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципами построения системы разрешения трудовых споров на основе бесконфликтного взаимодействия, а также основными методами психодиагностики стрессогенных факторов, снижающих эффективность совместной деятельности</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> выявлять и формулировать</li> </ul>	

		<p>актуальные научные проблемы в области управления персоналом владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– □ навыками разработки комплексных программ научных исследований систем и процессов управления, в частности систем управления персоналом</li> </ul>	
6	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– виды управленческих решений и методы их принятия</li> <li>– основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом)</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</li> <li>– современными технологиями управлением поведением персонала</li> </ul>	

## 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	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	+									
2	HR-инжиниринг	+									
3	Профилактика профессионального выгорания			+							
4	Управление конфликтами и стрессами		+	+							
5	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)	+									

6	Преддипломная практика			+							
---	------------------------	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

### 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Конспект статьи. Экзамен.
2	HR-инжиниринг	Контрольная работа. Конспект статьи. Статья. Экзамен.
3	Профилактика профессионального выгорания	Контрольная работа. Зачет.
4	Управление конфликтами и стрессами	Опрос. Ситуационное задание. Реферат. Тест. Зачет.
5	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)	Ознакомление с исходной информацией и материалами. Отчет.
6	Преддипломная практика	Прохождение практики. Отчет.