

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-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
--------------	---

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: научно-исследовательская и педагогическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- □ концепцию государственной кадровой политики;
- процедуру структуризации проекта; порядок разработки сметы проекта; процедуру подготовки и заключения контрактов, организации оптимальной процедуры закупок и поставок;
- принципы управления рисками проекта; методики управления временем и стоимостью проекта;
- основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- виды управленческих решений и методы их принятия;

уметь

- □ разрабатывать кадровую политику организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- □ управлять взаимодействиями в HR-проекте;
- использовать программные продукты для целей управления HR-проектами; применять полученные в процессе обучения знания в практической деятельности по планированию и организации HR- проектов в организациях;
- 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;

- использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала;

владеть

- ☐ навыками выявления проблем кадровой политики организации в зависимости от степени развитости внутреннего рынка труда;
- ☐ методами бюджетирования HR-проектов;
- ☐ методами анализа HR-проектов;
- 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;
- современными технологиями управлением поведением персонала;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом.

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 умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
2	<i>Повышенный (продвинутый) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
3	<i>Высокий (превосходный) уровень</i> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

2. Программа формирования компетенции

2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

№	Наименование учебных	Содержание образования в	Формы и
----------	-----------------------------	---------------------------------	----------------

п/п	дисциплин и практик	терминах «знать», «уметь», «владеть»	методы
1	Теория и практика кадровой политики государства и организации	знать: – ☐ концепцию государственной кадровой политики уметь: – ☐ разрабатывать кадровую политику организации в соответствии со стратегическими планами организации владеть: – ☐ навыками выявления проблем кадровой политики организации в зависимости от степени развитости внутреннего рынка труда	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	Управление HR-проектами	знать: – процедуру структуризации проекта; порядок разработки сметы проекта; процедуру подготовки и заключения контрактов, организации оптимальной процедуры закупок и поставок – принципы управления рисками проекта; методики управления временем и стоимостью проекта уметь: – ☐ управлять взаимодействиями в HR-проекте – использовать программные продукты для целей управления HR-проектами; применять полученные в процессе обучения знания в практической деятельности по планированию и организации HR- проектов в организациях владеть: – ☐ методами бюджетирования HR-проектов – ☐ методами анализа HR-проектов	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	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	
4	Преддипломная практика	знать: – бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом – виды управленческих решений и методы их принятия уметь: – использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала владеть: – современными технологиями управлением поведением персонала – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом	

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	Теория и практика кадровой политики государства и организации			+							
2	Управление HR-проектами	+									
3	Научно-исследовательская работа	+	+	+							
4	Преддипломная практика			+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Теория и практика кадровой политики государства и организации	Реферат. Зачет.
2	Управление HR-проектами	Контрольная работа. Конспект статьи. Статья. Аттестация с оценкой.
3	Научно-исследовательская работа	Проект. Разработка концепции исследования. Зачет.
4	Преддипломная практика	Анализ собранного материала. Отчет.