

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-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и 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: научно-исследовательская и педагогическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- ☐ этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами;
- ☐ знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга;
- основные теоретические подходы и методы коучинга;
- ☐ методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом;

уметь

- ☐ применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный;
- ☐ разрабатывать и проводить деловые, ролевые игры, кейсы, управлять дискуссией, использовать обучающее видео;
- применять технологии коучинга для развития персонала;
- ☐ выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом;

владеть

- ☐ методами экспертного оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами;
- ☐ основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга;
- ☐ навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;
- ☐ навыками выбора методов и разработки инструментария научных исследований систем управления персоналом.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	Пороговый (базовый) уровень (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Не систематическое владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и 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	Теория организации и организационного проектирования	знать: – □ этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами уметь: – □ применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный владеть: – □ методами экспертного оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами	лекции, лабораторные работы, экзамен

2	Методы проведения бизнес-тренингов	знать: – ☐ знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга уметь: – ☐ разрабатывать и проводить деловые, ролевые игры, кейсы, управлять дискуссией, использовать обучающее видео владеть: – ☐ основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Профессиональный коучинг	знать: – основные теоретические подходы и методы коучинга уметь: – применять технологии коучинга для развития персонала владеть: – ☐ навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы	лекции, лабораторные работы, экзамен
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)	знать: – ☐ методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом уметь: – ☐ выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом владеть: – ☐ навыками выбора методов и разработки инструментария научных исследований систем 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 организации и организационного проектирования	+	+								
2	Методы проведения бизнес-тренингов		+								
3	Профессиональный коучинг		+								
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в	+									

	том числе педагогическая)										
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Теория организации и организационного проектирования	Реферат. Экзамен.
2	Методы проведения бизнес-тренингов	Конспект статьи. Статья. Зачет.
3	Профессиональный коучинг	Конспект статьи. Статья. Зачет.
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)	Прохождение практики. Отчет.