

# 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-29</b>	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
--------------	--

### 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**

- основные положения современной философии качества, принципы менеджмента качества, структуру и положения стандартов ИСО серии 9000, особенности построения систем менеджмента качества в различных отраслях профессиональной деятельности;
- принципы эффективного диалогового общения;
- теоретические основы и закономерности делового этикета и норм поведения консультанта;
- методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом;

#### **уметь**

- документировать процессы систем менеджмента качества и осуществлять их декомпозицию; составлять причинно-следственные диаграммы, проводить анализ документации на соответствие требованиям стандартов, строить контуры регулирования в управлении качеством процессов и использовать цикл PDCA(планируй, действуй, контролируй, корректируй);
- исследовать и управлять организационными коммуникациями;
- выявлять проблемы этического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом;

#### **владеть**

- навыками разработки проектов стандартов организаций и инструкций системы менеджмента качества с использованием алгоритмического представления действий; проведения групповых работ методом "мозгового штурма" и экспертных оценок приоритетов при сравнительном анализе причин несоответствий и дефектов;

- □ навыками повышение эффективности групповой дискуссии;
- навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в этической сфере управления персоналом;
- □ навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов научных исследований и обоснование выводов;
- □ навыками подготовки и презентации отчетов по результатам научных исследований.

#### 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 владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

## 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	Развитие систем менеджмента качества	знать: – основные положения современной философии качества, принципы менеджмента качества, структуру и положения стандартов ИСО серии 9000, особенности построения систем менеджмента качества в различных отраслях	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>профессиональной деятельности уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– документировать процессы систем менеджмента качества и осуществлять их декомпозицию;</li> <li>составлять причинно-следственные диаграммы, проводить анализ документации на соответствие требованиям стандартов, строить контуры регулирования в управлении качеством процессов и использовать цикл PDCA(планируй, действуй, контролируй, корректируй)</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки проектов стандартов организаций и инструкций системы менеджмента качества с использованием алгоритмического представления действий; проведения групповых работ методом "мозгового штурма" и экспертных оценок приоритетов при сравнительном анализе причин несоответствий и дефектов</li> </ul>	
2	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> принципы эффективного диалогового общения</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> исследовать и управлять организационными коммуникациями</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> навыками повышение эффективности групповой дискуссии</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Профессиональная консультационная этика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> теоретические основы и закономерности делового этикета и норм поведения консультанта</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> выявлять проблемы этического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		этической сфере управления персоналом	
4	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 актуальные научные проблемы в области управления персоналом</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов научных исследований и обоснование выводов</li> <li>– <input type="checkbox"/> навыками подготовки и презентации отчетов по результатам научных исследований</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	Развитие систем менеджмента качества	+	+								
2	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента			+							
3	Профессиональная консультационная этика			+							
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	Развитие систем менеджмента качества	Реферат. Статья. Зачет.
2	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента	Реферат. Зачет.
3	Профессиональная консультационная этика	Конспект статьи. Статья. Зачет.
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта	Анализ собранного материала. Отчет.

	профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)	
--	--	--