

# Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 38.03.01 «Экономика»  
Профиль «Экономика предприятий и организаций»

## 1. Паспорт компетенции

### 1.1. Формулировка компетенции

Выпускник, освоивший основную профессиональную образовательную программу, должен обладать компетенцией:

<b>УК-3</b>	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
-------------	---

### 1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

Компетенция относится к блоку универсальных компетенций и является обязательной для всех выпускников в соответствии с требованиями ОПОП.

### 1.3. Структура компетенции

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

#### **знать**

- принципы управления;
- о природе и значении конфликтов в организации;
- основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности; сущность понятий "потребность", "мотив", "интерес", "цель", "стимул" в структуре трудовой мотивации работника; основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности;
- составляющие процесса мотивации трудовой деятельности; факторы, влияющие на формирование мотива к труду; содержание механизмов трудовой мотивации; содержание применяемых в практике управления методов трудовой мотивации;
- определение, структуру и характеристики трудовой деятельности и трудового поведения; факторы и условия, влияющие на трудовую активность работников; основные элементы, формирующие структуру человеческого и социального капитала; базовые экономические модели человека в трудовом процессе;
- теоретические подходы к анализу феномена профессионального выгорания; основные подходы к пониманию сущности, природы, причин, структуры, этапов демотивации трудовой деятельности;
- содержание понятий "стимул", "стимулирование трудовой деятельности"; классификации стимулов и направлений стимулирования; основные виды, типы и формы стимулирования; функции стимулирования;
- содержание этапов процесса стимулирования; различия морального и материального стимулирования персонала предприятий и организаций; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников предприятий и организаций;
- общие основы конфликтологии;
- место конфликтологии в системе управленческих дисциплин;
- основные виды конфликтов и методы их решения в трудовой сфере;
- систему категорий и понятий, описывающих проявления психики человека, деятельность и особенности индивидуально-психологической и эмоционально-волевой сфер личности;

- основные теоретические подходы к пониманию закономерностей и механизмов психического развития в зарубежной и отечественной психологии; психологическое содержание возрастов, включенных в периодизации развития, разработанные в отечественной психологии;
- основные принципы и методы психологического исследования;
- задачи и содержание психолого-педагогического сопровождения обучающихся на разных возрастных этапах;
- сущность процесса социализации, психологические закономерности общения и взаимодействия людей, социально-психологические характеристики социальных групп;
- психологические подходы к конструированию современных моделей обучения;
- закономерности развития личности обучающихся в искаженных условиях социализации;
- психологическое содержание процесса воспитания и условия, способствующие саморазвитию человека;
- источники власти руководителя;
- основные особенности эмоционального интеллекта и его роль в управлении;
- основные концепции в области руководства и лидерства;
- задачи профессиональной деятельности, профессиональную терминологию;
- основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность предприятий и организаций;
- основы делопроизводства и требования к оформлению отчета о прохождении практики;

### ***уметь***

- применять методы управления;
- осуществлять функции управления;
- классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности;
- различать внутренний и внешний тип мотивации работника на основе определения составляющих трудовой мотивации; анализировать структуру и составляющие трудовой мотивации работников; идентифицировать экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации; формулировать задачи по оформлению системы трудовой мотивации персонала; выбирать методы мотивации работников, соответствующие философии и ценностям предприятий и организаций;
- формировать программы исследования трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников; диагностировать эмоциональное состояние сотрудников; управлять конфликтными ситуациями, поддерживать и подкреплять желаемое поведение персонала; проводить оценку человеческого, социального и интеллектуального капитала предприятия (организации);
- определять причины возникновения факторов потери мотивации и применять рекомендации по их устранению; оценивать потребность предприятия (организации) в аудите мотивационного состояния; ставить управленческие задачи по решению проблем профилактики и устранения демотивации трудовой деятельности персонала;
- анализировать систему стимулирования персонала предприятий и организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда;
- определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре предприятия (организации); предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов;
- анализировать конфликтные ситуации;
- прослеживать основные этапы развития трудовых конфликтов;
- определять различия житейского и научного психологического знания;
- выявлять и интерпретировать характер трудностей, возникающих в процессе развития и социализации обучающегося;
- осознавать границы компетентности в использовании методов психологического исследования в педагогической деятельности;
- определять содержание образовательных потребностей (в том числе особых) учащихся

разного возраста;

- определять цели и способы организации конструктивного взаимодействия с участниками образовательного процесса;
- конструировать цели образовательной работы с участниками образовательного процесса и выбирать адекватные средства их достижения;
- проектировать педагогическое взаимодействие с обучающимися с учетом их социальных, психофизических и индивидуально-психологических особенностей;
- относиться осознанно к основаниям и результату собственной активности в отношении к участникам образовательного процесса;
- анализировать основные теории лидерства;
- применять на практике методы руководства и лидерства в процессе управления сотрудниками;
- организовывать работу команды для достижения общих целей;
- обрабатывать и анализировать статистические данные для решения поставленных задач в профессиональной деятельности;
- применять теоретические знания для характеристики финансово-экономической деятельности предприятий и организаций;
- представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения практики;

### ***владеть***

- представлениями об эволюции управленческой мысли и современных подходах в менеджменте;
- представлениями о руководстве, механизмах власти и лидерства;
- навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности;
- инструментами анализа структуры и составляющих трудовой мотивации работников предприятий и организаций; навыками использования механизмов трудовой мотивации с учетом потребностей различных категорий персонала; способами оценки показателей удовлетворенности трудом, лояльности и сплоченности персонала;
- способами регуляции трудового поведения персонала; методами анализа факторов, воздействующих на процесс формирования человеческого капитала предприятия (организации); навыками составления политики в области социальной ответственности современных предприятий и организаций;
- способами профилактики и предупреждения профессионального и эмоционального выгорания; методами профилактики демотивации трудовой деятельности персонала; навыками диагностики симптомов стресса;
- методами разработки системы вознаграждения персонала; методами расчета размера заработной платы;
- способами формирования структуры нематериального стимулирования сотрудников предприятий и организаций;
- категориальным аппаратом конфликтологии;
- навыками разработки мер по урегулированию конфликтных ситуаций в трудовой сфере;
- средствами анализа социально-психологических феноменов при решении практических педагогических задач;
- способами решения практических педагогических задач на основе научного психологического знания;
- основными психологическими методами сбора данных об особенностях развития и социализации обучающихся разных возрастов;
- средствами анализа условий развития и социализации учащихся школьного возраста для решения задач психолого-педагогического сопровождения;
- средствами анализа и конструирования развивающего потенциала образовательной среды;
- категориальным аппаратом дисциплины;
- навыками управления сотрудниками;
- навыками управления своим трудовым поведением для достижения необходимых результатов трудовой деятельности;

- основными методами, способами и средствами получения информации, навыками работы с компьютером как средством обработки информации;
- навыками делового общения, работы с документами и должностными инструкциями работников.

#### 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)	Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели при работе в команде
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Осуществляет конструктивные стратегии взаимодействия в команде с учетом своей роли и способов решения задач
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Осознает свою роль в коллективе, определяет ее лидирующую позицию, способен нести ответственность за действия группы

## 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	Менеджмент	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы управления</li> <li>– о природе и значении конфликтов в организации</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы управления</li> <li>– осуществлять функции управления</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– представлениями об эволюции управленческой мысли и современных подходах в</li> </ul>	лекции, практические занятия

		менеджменте – представлениями о руководстве, механизмах власти и лидерства	
2	Основы мотивации трудовой деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности; сущность понятий "потребность", "мотив", "интерес", "цель", "стимул" в структуре трудовой мотивации работника; основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности</li> <li>– составляющие процесса мотивации трудовой деятельности; факторы, влияющие на формирование мотива к труду; содержание механизмов трудовой мотивации; содержание применяемых в практике управления методов трудовой мотивации</li> <li>– определение, структуру и характеристики трудовой деятельности и трудового поведения; факторы и условия, влияющие на трудовую активность работников; основные элементы, формирующие структуру человеческого и социального капитала; базовые экономические модели человека в трудовом процессе</li> <li>– теоретические подходы к анализу феномена профессионального выгорания; основные подходы к пониманию сущности, природы, причин, структуры, этапов демотивации трудовой деятельности</li> <li>– содержание понятий "стимул", "стимулирование трудовой деятельности"; классификации стимулов и направлений стимулирования; основные виды, типы и формы стимулирования; функции стимулирования</li> <li>– содержание этапов процесса стимулирования; различия морального и материального стимулирования персонала</li> </ul>	лекции, практические занятия

		<p>предприятий и организаций; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников предприятий и организаций уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности</li> <li>– различать внутренний и внешний тип мотивации работника на основе определения составляющих трудовой мотивации; анализировать структуру и составляющие трудовой мотивации работников; идентифицировать экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации; формулировать задачи по формированию системы трудовой мотивации персонала; выбирать методы мотивации работников, соответствующие философии и ценностям предприятий и организаций</li> <li>– формировать программы исследования трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников; диагностировать эмоциональное состояние сотрудников; управлять конфликтными ситуациями, поддерживать и подкреплять желаемое поведение персонала; проводить оценку человеческого, социального и интеллектуального капитала предприятия (организации)</li> <li>– определять причины возникновения факторов потери</li> </ul>	
--	--	--	--

		<p>мотивации и применять рекомендации по их устранению; оценивать потребность предприятия (организации) в аудите мотивационного состояния; ставить управленческие задачи по решению проблем профилактики и устранения демотивации трудовой деятельности персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать систему стимулирования персонала предприятий и организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда</li> <li>– определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре предприятия (организации); предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности</li> <li>– инструментами анализа структуры и составляющих трудовой мотивации работников предприятий и организаций; навыками использования механизмов трудовой мотивации с учетом потребностей различных категорий персонала; способами оценки показателей удовлетворенности трудом, лояльности и сплоченности персонала</li> <li>– способами регуляции трудового поведения персонала; методами анализа факторов, воздействующих на процесс формирования человеческого капитала предприятия (организации); навыками составления политики в области социальной ответственности современных предприятий и организаций</li> </ul>	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– способами профилактики и предупреждения профессионального и эмоционального выгорания;</li> <li>методами профилактики демотивации трудовой деятельности персонала;</li> <li>навыками диагностики симптомов стресса</li> <li>– методами разработки системы вознаграждения персонала;</li> <li>методами расчета размера заработной платы</li> <li>– способами формирования структуры нематериального стимулирования сотрудников предприятий и организаций</li> </ul>	
3	Конфликтология	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– общие основы конфликтологии</li> <li>– место конфликтологии в системе управленческих дисциплин</li> <li>– основные виды конфликтов и методы их решения в трудовой сфере</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать конфликтные ситуации</li> <li>– прослеживать основные этапы развития трудовых конфликтов</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– категориальным аппаратом конфликтологии</li> <li>– навыками разработки мер по урегулированию конфликтных ситуаций в трудовой сфере</li> </ul>	лекции, практические занятия
4	Психология	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– систему категорий и понятий, описывающих проявления психики человека, деятельность и особенности индивидуально-психологической и эмоционально-волевой сфер личности</li> <li>– основные теоретические подходы к пониманию закономерностей и механизмов психического развития в зарубежной и отечественной психологии; психологическое содержание возрастов, включенных в периодизации развития, разработанные в отечественной психологии</li> </ul>	лекции, практические занятия

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– основные принципы и методы психологического исследования</li> <li>– задачи и содержание психолого-педагогического сопровождения обучающихся на разных возрастных этапах</li> <li>– сущность процесса социализации, психологические закономерности общения и взаимодействия людей, социально-психологические характеристики социальных групп</li> <li>– психологические подходы к конструированию современных моделей обучения</li> <li>– закономерности развития личности обучающихся в искаженных условиях социализации</li> <li>– психологическое содержание процесса воспитания и условия, способствующие саморазвитию человека</li> <li>уметь: <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять различия житейского и научного психологического знания</li> <li>– выявлять и интерпретировать характер трудностей, возникающих в процессе развития и социализации обучающегося</li> <li>– осознавать границы компетентности в использовании методов психологического исследования в педагогической деятельности</li> <li>– определять содержание образовательных потребностей (в том числе особых) учащихся разного возраста</li> <li>– определять цели и способы организации конструктивного взаимодействия с участниками образовательного процесса</li> <li>– конструировать цели образовательной работы с участниками образовательного процесса и выбирать адекватные средства их достижения</li> <li>– проектировать педагогическое взаимодействие с обучающимися с учетом их социальных,</li> </ul> </li> </ul>	
--	--	--	--

		<p>психофизических и индивидуально-психологических особенностей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– относится осознанно к основаниям и результату собственной активности в отношении к участникам образовательного процесса</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– средствами анализа социально-психологических феноменов при решении практических педагогических задач</li> <li>– способами решения практических педагогических задач на основе научного психологического знания</li> <li>– основными психологическими методами сбора данных об особенностях развития и социализации обучающихся разных возрастов</li> <li>– средствами анализа условий развития и социализации учащихся школьного возраста для решения задач психолого-педагогического сопровождения</li> <li>– средствами анализа и конструирования развивающего потенциала образовательной среды</li> </ul>	
5	Руководство и лидерство	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– источники власти руководителя</li> <li>– основные особенности эмоционального интеллекта и его роль с управлении</li> <li>– основные концепции в области руководства и лидерства</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать основные теории лидерства</li> <li>– применять на практике методы руководства и лидерства в процессе управления сотрудниками</li> <li>– организовывать работу команды для достижения общих целей</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– категориальным аппаратом дисциплины</li> <li>– навыками управления сотрудниками</li> <li>– навыками управления своим</li> </ul>	лекции, практические занятия

		трудовым поведением для достижения необходимых результатов трудовой деятельности	
6	Ознакомительная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– задачи профессиональной деятельности,</li> <li>профессиональную терминологию</li> <li>– основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность предприятий и организаций</li> <li>– основы делопроизводства и требования к оформлению отчета о прохождении практики</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обрабатывать и анализировать статистические данные для решения поставленных задач в профессиональной деятельности</li> <li>– применять теоретические знания для характеристики финансово-экономической деятельности предприятий и организаций</li> <li>– представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения практики</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основными методами, способами и средствами получения информации, навыками работы с компьютером как средством обработки информации</li> <li>– навыками делового общения, работы с документами и должностными инструкциями работников</li> </ul>	
7	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– задачи профессиональной деятельности,</li> <li>профессиональную терминологию</li> <li>– основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность предприятий и организаций</li> <li>– основы делопроизводства и требования к оформлению отчета о прохождении практики</li> </ul> <p>уметь:</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– обрабатывать и анализировать статистические данные для решения поставленных задач в профессиональной деятельности</li> <li>– применять теоретические знания для характеристики финансово-экономической деятельности предприятий и организаций</li> <li>– представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения практики</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основными методами, способами и средствами получения информации, навыками работы с компьютером как средством обработки информации</li> <li>– навыками делового общения, работы с документами и должностными инструкциями работников</li> </ul>	
8	Технологическая (проектно-технологическая) практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– задачи профессиональной деятельности, профессиональную терминологию</li> <li>– основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность предприятий и организаций</li> <li>– основы делопроизводства и требования к оформлению отчета о прохождении практики</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обрабатывать и анализировать статистические данные для решения поставленных задач в профессиональной деятельности</li> <li>– применять теоретические знания для характеристики финансово-экономической деятельности предприятий и организаций</li> <li>– представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения практики</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основными методами, способами и средствами получения информации,</li> </ul>	

		навыками работы с компьютером как средством обработки информации – навыками делового общения, работы с документами и должностными инструкциями работников	
--	--	--	--

## 2.2. Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Менеджмент				+						
2	Основы мотивации трудовой деятельности					+					
3	Конфликтология					+					
4	Психология		+								
5	Руководство и лидерство						+				
6	Ознакомительная практика						+				
7	Преддипломная практика									+	
8	Технологическая (проектно-технологическая) практика									+	

## 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Менеджмент	Участие в дискуссии. Выполнение практических заданий. Выступление с докладом. Реферат. Зачет.
2	Основы мотивации трудовой деятельности	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
3	Конфликтология	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
4	Психология	Тест. Контрольная работа. Опрос. Зачет.
5	Руководство и лидерство	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
6	Ознакомительная практика	Дневник прохождения практики (включающий индивидуальное задание обучающегося на практику). Характеристика руководителя практики от организации. Отчет по практике (включающий текстовые, табличные и графические материалы, отражающие решение предусмотренных заданием на практику задач).
7	Преддипломная практика	Дневник прохождения практики (включающий индивидуальное задание обучающегося на практику). Характеристика руководителя

		практики от организации. Отчет по практике (включающий текстовые, табличные и графические материалы, отражающие решение предусмотренных заданием на практику задач).
8	Технологическая (проектно-технологическая) практика	Дневник прохождения практики (включающий индивидуальное задание обучающегося на практику). Характеристика руководителя практики от организации. Отчет по практике (включающий текстовые, табличные и графические материалы, отражающие решение предусмотренных заданием на практику задач).