

Частное образовательное учреждение высшего образования
«ЗАПАДНО-УРАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»
(ЧОУ ВО «ЗУИЭП»)

СОГЛАСОВАНО

на заседании Ученого совета

Протокол № 5 от «26» мая 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

Агафонова Н.Н./

2021 г.

Дополнительная профессиональная программа
– программа повышения квалификации
«Вовлеченность персонала, оценка компетенций сотрудников»

(24 часа)

Пермь, 2021 г.

1. Общая характеристика программы.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Вовлеченность персонала, оценка компетенций сотрудников» разработана на основе следующих нормативных документов:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования, среднего профессионального образования по направлению разрабатываемой программы (далее – ФГОС ВО, ФГОС СПО);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 01 июля 2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 №7 (ред. от 20.04.2016) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.02.2016 № 41028).

1.1. Актуальность и обоснованность темы программы.

В настоящее время, командный стиль считается наиболее эффективным и перспективным в области управления – цели, миссия и задачи предприятия не просто разделяются сотрудниками на разных уровнях, а полностью согласованы с их личными целями. Практика и многочисленные исследования управления доказывают, что процесс создания и образования команды не произвольный, а имеет ряд закономерностей. Изучение указанных закономерностей позволит сформировать сплоченную команду, вывести её на новый уровень для достижения целей предприятия.

Курс повышения квалификации «Вовлеченность персонала, оценка компетенций сотрудников» направлен на качественное и глубокое изучение внутрикомандных отношений, которое позволит создать коммуникации принципиально нового уровня для достижения всех стратегических целей и задач компании. Указанный курс повышения квалификации является актуальным для компаний и предприятий, которые нуждаются в формировании команды с едиными ценностями, принципами и задачами.

1.2. Цель реализации программы

Целью реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Вовлеченность персонала, оценка компетенций сотрудников» является формирование и закрепление навыков вовлеченности персонала в среду организации.

1.3. Планируемые результаты освоения программы.

В результате освоения данной программы повышения квалификации выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Код и название компетенции	Краткое содержание / определение и структура компетенции Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции
Общекультурные компетенции	
ОК-1 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные,	Знать: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику

<p>этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>	<p>Уметь: корректно применять знания об обществе как систему в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов.</p> <p>Владеть: способностями к конструктивной критике и самокритике; умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.</p>
<p>ОК-2 способность к самоорганизации и самообразованию.</p>	<p>Знать: пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.</p> <p>Уметь: анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.</p> <p>Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.</p>
<p>Общепрофессиональные компетенции</p>	
<p>ОПК-1 способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.</p>	<p>Знать: правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; принципы, формы управленческих решений.</p> <p>Уметь: определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности.</p> <p>Владеть: способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений.</p>
<p>ОПК-2 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать</p>	<p>Знать: теорию и практику современного организационного проектирования; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях.</p> <p>Уметь: разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале.</p> <p>Владеть: навыком распределения ответственности,</p>

<p>полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p>	<p>контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями.</p>
<p>ОПК-3 владеть методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;</p>	<p>Знать: принципы разработки стратегических, тактических и оперативных решений применительно к управлению производственной деятельностью организации; принципы планирования операционной (производственной) деятельности организаций; основные методы и инструменты управления операционной деятельностью. Уметь: оптимизировать операционную деятельность организации; использовать современные методы организации планирования операционной (производственной) деятельности. Владеть методами принятия рациональных управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций.</p>
<p>Профессиональные компетенции</p>	
<p>ПК-1 способность владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>Знать: ведущие концепции эмоционального интеллекта и ключевых навыках человека с высоким уровнем эмоционального интеллекта, базовых эмоциях и их функциях; Уметь: решать бизнес-задачи через построение эффективных коммуникаций, используя инструменты эмоционального интеллекта; гибко выстраивать управленческий стиль в различных ситуациях, используя инструменты эмоционального интеллекта; Владеть: практикой идентификации, анализа, использования и управления эмоциями в процессе управленческой деятельности.</p>
<p>ПК-2 способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>	<p>Знать: принципы взаимосвязи функциональных стратегий компании; Уметь: анализировать содержание и особенности функциональных стратегий и готовить предложения по повышению эффективности их взаимосвязи; Владеть: технологией разработки функциональных стратегий и методами формирования сбалансированных управленческих решений.</p>
<p>ПК – 3 способность владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в</p>	<p>Знать: природу деловых и межличностных конфликтов; принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; основы уровневой структуры конфликтов: источники возникновения и проявления; Уметь: использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия/организации; Владеть: владеть навыками анализа конфликтов, управления своим поведением в конфликте и поведением окружающих; психологическими и правовыми знаниями,</p>

межкультурной среде.

используемыми в разрешении конфликтных ситуаций; навыками формирования умений по профилактике конфликтов.

1.4. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение.

К освоению программы повышения квалификации допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Категория обучающихся: руководители и заместители руководителей предприятий, кадровый резерв, руководители подразделений, менеджеры, специалисты всех уровней.

1.5. Трудоемкость обучения: 24 часа.

1.6. Форма обучения: очная (с применением дистанционных образовательных технологий).

Освоение дополнительной профессиональной программы повышения квалификации завершается итоговой аттестацией в форме итогового теста.

Итоговая аттестация для обучающихся проводится в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

К итоговой аттестации допускаются лица, выполнившие требования, предусмотренные курсом обучения по программе повышения квалификации и успешно прошедшие все промежуточные аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Итоговая аттестация проводится в сроки, предусмотренные учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

Лицам, успешно освоившим программу повышения квалификации и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ о повышении квалификации – удостоверение о повышении квалификации.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации оценку «неудовлетворительно», а также лицам, освоившим часть программы повышения квалификации и (или) отчисленным из образовательной организации в ходе освоения программы повышения квалификации, выдается справка об обучении или о периоде обучения.