

Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

1. Паспорт компетенции

1.1. Формулировка компетенции

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

ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
-------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

1.3. Структура компетенции

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

знать

- основные понятия организационной теории: организация как система, организация как процесс, бизнес-процессы, организационные отношения, организационная структура, жизненный цикл, самоорганизация, самоуправление, система, социальная система, хозяйственная система, функция;
- психологические основы управления организационным поведением;
- знать основные сущности и специфики отдельных форм и видов аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами;
- знать основные принципы и специфику принятия управленческих решений в трудовой сфере;
- знать методы поиска кандидатов;
- знать принципы развития и закономерности функционирования организации; виды управленческих решений и методы их принятия;

уметь

- применять методы научной организации труда и проектирования организационных изменений;
- различать деструктивное и конструктивное поведение личности в организации;
- уметь определять содержания основных этапов реализации аутсорсинг-проекта;
- уметь классифицировать управленческие решения по типам и объектам применения; применять методы количественного анализа для выработки управленческого решения;
- уметь применять на практике навыки поиска кандидатов и публикаций вакансий;
- уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

владеть

- методикой построения организационно-управленческих моделей;
- приемами саморазвития профессионально важных качеств менеджера;
- владеть методами аутсорсинга в области управления человеческими ресурсами;

- владеть □ методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций;
- владеть современными техническими возможностями электронных баз данных;
- владеть методами реализации основных управленческих функций.

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)	Неполное представление о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированные систематические представления о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

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 организационное поведение	знать: – основные понятия организационной теории: организация как система, организация как процесс, бизнес-процессы, организационные отношения, организационная структура, жизненный цикл, самоорганизация, самоуправление, система, социальная система, хозяйственная система, функция – психологические основы	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>управления организационными поведением</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы научной организации труда и проектирования организационных изменений – различать деструктивное и конструктивное поведение личности в организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методикой построения организационно-управленческих моделей – приемами саморазвития профессионально важных качеств менеджера 	
2	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать основные сущности и специфики отдельных форм и видов аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь определять содержания основных этапов реализации аутсорсинг-проекта <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть <input type="checkbox"/> методами аутсорсинга в области управления человеческими ресурсами 	лабораторные работы, экзамен
3	Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать <input type="checkbox"/> основные принципы и специфику принятия управленческих решений в трудовой сфере <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь <input type="checkbox"/> классифицировать управленческие решения по типам и объектам применения; применять методы количественного анализа для выработки управленческого решения <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть <input type="checkbox"/> методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций 	лекции, лабораторные работы, экзамен
4	Технологии рекрутмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать методы поиска кандидатов <p>уметь:</p>	лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – уметь применять на практике навыки поиска кандидатов и публикаций вакансий владеть: <ul style="list-style-type: none"> – владеть современными техническими возможностями электронных баз данных 	
5	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать принципы развития и закономерности функционирования организации; виды управленческих решений и методы их принятия <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть методами реализации основных управленческих функций 	лабораторные работы, экзамен

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 организационное поведение	+	+								
2	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами		+								
3	Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере		+	+							
4	Технологии рекрутмента		+	+							
5	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами		+	+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Теория организации и организационное поведение	Опрос. Экзамен.
2	Аутсорсинг и аутстаффинг в	Конспект статьи. Контрольная работа. Зачет.

	управлении человеческими ресурсами	
3	Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере	Конспект статьи. Аттестация с оценкой.
4	Технологии рекрутмента	Конспект статьи. Зачет.
5	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Конспект статьи. Зачет.