

# 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:

<b>ОК-3</b>	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
-------------	--

### 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**

- знать основные этапы новейших исследований по проблемам менеджмента;
- цели, задачи, объект и предмет исследования управления. Роль исследования проблемных ситуаций в менеджменте для принятия эффективных управленческих решений;
- знать  основные принципы и специфику организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами;

#### **уметь**

- уметь выявлять перспективные направления научных исследований, обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования;
- формировать исследование как один из начальных этапов процесса управления;
- уметь  применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный;

#### **владеть**

- владеть методологией и методикой проведения научных исследований;
- типами исследования в менеджменте: фундаментальные и прикладные; количественные и качественные; уникальные и комплексные исследования;
- владеть  методами экспертного оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами.

### 1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<b>Пороговый (базовый)</b>	Неполное представление о готовности к саморазвитию,

	<b>уровень</b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	самореализации, использованию творческого потенциала
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях о готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированные систематические представления о готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

## 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	Корпоративные финансы	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать основные этапы новейших исследований по проблемам менеджмента</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь выявлять перспективные направления научных исследований, обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть методологией и методикой проведения научных исследований,</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	Методы исследований в менеджменте	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– цели, задачи, объект и предмет исследования управления. Роль исследования проблемных ситуаций в менеджменте для принятия эффективных</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>управленческих решений  уметь:  – формировать исследование как один из начальных этапов процесса управления  владеть:  – типами исследования в менеджменте: фундаментальные и прикладные; количественные и качественные; уникальные и комплексные исследования</p>	
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	<p>знать:  – знать <input type="checkbox"/> основные принципы и специфику организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами  уметь:  – уметь <input type="checkbox"/> применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный  владеть:  – владеть <input type="checkbox"/> методами экспертного оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами</p>	лекции, 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	Корпоративные финансы		+								
2	Методы исследований в менеджменте	+	+								
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	+	+								

## 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Корпоративные финансы	Опрос. Контрольная работа. Зачет.
2	Методы исследований в менеджменте	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению

		поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Зачет. Экзамен.
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	Конспект статьи. Реферат. Аттестация с оценкой.