

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:

ОПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
--------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

1.3. Структура компетенции

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

знать

- цели, задачи, объект и предмет исследования управления. Роль исследования проблемных ситуаций в менеджменте для принятия эффективных управленческих решений;
- организацию аналитической работы для целей стратегического развития бизнеса, систему показателей оценки внутренней среды в разработке и контроле реализации стратегии развития бизнеса;
- знать основы мотивации и стимулирования трудовых процессов на предприятии;
- знать историю развития методов оценки трудового потенциала; основные компоненты трудового потенциала; основные требования к системам оценки управленческой деятельности;

уметь

- формировать исследование как один из начальных этапов процесса управления;
- азрабатывать стратегию, анализировать факторы маркетинговой среды;
- уметь использовать программно-целевой анализ технических, технологических, организационных, экономических и социальных вопросов при мотивации и стимулировании трудовых процессов на предприятии;
- уметь проводить анализ состава и структуры трудового потенциала предприятия; прогнозировать и планировать потребность организации в управленческом персонале; устанавливать и применять «стандарты» результатов труда и критериев ее оценки;

владеть

- типами исследования в менеджменте: фундаментальные и прикладные; количественные и качественные; уникальные и комплексные исследования;
- стратегическим анализом в разработке миссии и цели организации;
- владеть технологическими расчетами с целью мотивации и стимулирования труда, владеть производственно – технической базой труда, средствами учета и регламентации труда;
- владеть методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

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 методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированные систематические представления о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

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	Методы исследований в менеджменте	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цели, задачи, объект и предмет исследования управления. Роль исследования проблемных ситуаций в менеджменте для принятия эффективных управленческих решений <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать исследование как один из начальных этапов процесса управления <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типами исследования в менеджменте: фундаментальные и прикладные; количественные и качественные; уникальные и 	лекции, лабораторные работы, экзамен

		комплексные исследования	
2	Современный стратегический анализ	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организацию аналитической работы для целей стратегического развития бизнеса, систему показателей оценки внутренней среды в разработке и контроле реализации стратегии развития бизнеса <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – азрабатывать стратегию, анализировать факторы маркетинговой среды <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегическим анализом в разработке миссии и цели организации 	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать основы мотивации и стимулирования трудовых процессов на предприятии <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь использовать программно-целевой анализ технических, технологических, организационных, экономических и социальных вопросов при мотивации и стимулировании трудовых процессов на предприятии <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть технологическими расчетами с целью мотивации и стимулирования труда, владеть производственно – технической базой труда, средствами учета и регламентации труда 	лекции, лабораторные работы, экзамен
4	Современные методы оценки трудового потенциала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать историю развития методов оценки трудового потенциала; основные компоненты трудового потенциала; основные требования к системам оценки управленческой деятельности <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь проводить анализ состава и структуры трудового потенциала предприятия; прогнозировать и планировать потребность организации в управленческом персонале; устанавливать и применять 	лекции, лабораторные работы, экзамен

		«стандарты» результатов труда и критериев ее оценки владеть: – владеть методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	
--	--	---	--

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	Методы исследований в менеджменте	+	+								
2	Современный стратегический анализ		+	+							
3	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда		+	+							
4	Современные методы оценки трудового потенциала		+	+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	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.
2	Современный стратегический анализ	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Экзамен.
3	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда	Конспект статьи. Контрольная работа. Зачет.
4	Современные методы оценки трудового потенциала	Конспект статьи. Реферат. Зачет.