

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:

ПК-10	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
--------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

Вид деятельности, на которую ориентирована компетенция: научно-исследовательская деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- задачи, методологические принципы и рабочие приёмы исследования операций; математические методы оптимизации: линейное, нелинейное, динамическое программирование, теория игр, теория массового обслуживания и др., применённые к задачам разных областей практики; параметры и критерии оптимальности;
- формирование программы исследования, поисковые исследования и проекты;
- бизнес-планы организаций как предмет стратегического анализа; инструменты и методы стратегического планирования;
- основные характеристики риска и рисков ситуации, критерии предпринимательского риска;
- логику исследования как результат работы научного мышления;
- слияния и поглощения: причины слияний и поглощений, примеры из практики мирового и российского бизнеса;
- проблемы оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая идея;
- знать виды государственной мотивации инновационного предпринимательства –;
- знать законы и принципы управления; формы и методы управления;
- знать отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы

оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда;

уметь

- применять методы исследования операций;
- разрабатывать и учитывать конкурирующие гипотезы, проверять гипотезы;
- применять SWOT-анализ, анализ безубыточности деятельности организации;
- анализировать процесс управления риском;
- разрабатывать методологический аппарат исследования: стратегия, тактика, основные показатели качества исследования;
- определять единую корпоративной культуры общей компании; причины неудач слияний и поглощений и способы их предотвращения;
- ставить цели классических подходов к оценке деятельности;
- уметь оценивать различные виды эффективности инвестиционно-инновационного проекта на основе метода дисконтированного денежного потока;
- уметь применять основные методы управления социально-экономическими системами;
- уметь осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала;

владеть

- типами управленческих задач, решаемых с помощью методов исследования операций, принципами оптимизации управленческих решений;
- методами экспериментальных исследований, экспериментальными и квазиэкспериментальными программами, программами взаимодействия отбора и проведения эксперимента;
- производственным и финансовым левэриджем в оценке предпринимательского риска;
- методами количественной и качественной оценок рисков;
- алгоритмом построения научного исследования;
- методикой организационного развития как метод воздействия на корпоративную культуру;
- проблемами обратной связи при оценке деятельности, методом всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения;
- владеть навыками оценки экономической эффективности и финансовую реализуемость инновационного проекта;
- владеть навыками работы с правовыми актами, регулирующими управленческие отношения и процессы в социально-экономических системах;
- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<i>Пороговый (базовый) уровень</i>	Несистематическое использование знаний о способности проводить самостоятельные исследования в

	(обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	соответствии с разработанной программой
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой

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"> – задачи, методологические принципы и рабочие приёмы исследования операций; математические методы оптимизации: линейное, нелинейное, динамическое программирование, теория игр, теория массового обслуживания и др., применённые к задачам разных областей практики; параметры и критерии оптимальности – формирование программы исследования, поисковые исследования и проекты <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы исследования операций – разрабатывать и учитывать конкурирующие гипотезы, проверять гипотезы <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типами управленческих задач, решаемых с помощью методов 	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>исследования операций, принципами оптимизации управленческих решений</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами экспериментальных исследований, экспериментальными и квазиэкспериментальными программами, программами взаимодействия отбора и проведения эксперимента 	
2	Современный стратегический анализ	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – бизнес-планы организаций как предмет стратегического анализа; инструменты и методы стратегического планирования – основные характеристики риска и рисков ситуации, критерии предпринимательского риска <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять SWOT-анализ, анализ безубыточности деятельности организации – анализировать процесс управления риском <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – производственным и финансовым леввериджем в оценке предпринимательского риска – методами количественной и качественной оценок рисков 	<p>лекции, лабораторные работы, экзамен</p>
3	Методология исследовательской деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – логику исследования как результат работы научного мышления <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать методологический аппарат исследования: стратегия, тактика, основные показатели качества исследования <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – алгоритмом построения научного исследования 	<p>лекции, лабораторные работы, экзамен</p>
4	Современные проблемы менеджмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – слияния и поглощения: причины слияний и поглощений, примеры из практики мирового и российского бизнеса – проблемы оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая 	<p>лекции, лабораторные работы, экзамен</p>

		<p>идея уметь: – определять единую корпоративной культуры общей компании; причины неудач слияний и поглощений и способы их предотвращения – ставить цели классических подходов к оценке деятельности владеть: – методикой организационного развития как метод воздействия на корпоративную культуру – проблемами обратной связи при оценке деятельности, методом всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения</p>	
5	Управление инновациями	<p>знать: – знать виды государственной мотивации инновационного предпринимательства – уметь: – уметь оценивать различные виды эффективности инвестиционно-инновационного проекта на основе метода дисконтированного денежного потока владеть: – владеть навыками оценки экономической эффективности и финансовую реализуемость инновационного проекта</p>	лекции, лабораторные работы, экзамен
6	Управление социально-экономическими системами	<p>знать: – знать законы и принципы управления; формы и методы управления уметь: – уметь применять основные методы управления социально-экономическими системами владеть: – владеть навыками работы с правовыми актами, регулирующими управленческие отношения и процессы в социально-экономических системах</p>	лекции, лабораторные работы, экзамен
7	Организационно-управленческая практика	<p>знать: – знать отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи,</p>	

		<p>структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть основными методами, способами и средствами 	
--	--	---	--

		<p>получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям</p>	
--	--	--	--

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	Методология исследовательской деятельности	+									
4	Современные проблемы менеджмента	+	+								
5	Управление инновациями		+								
6	Управление социально-экономическими системами		+								
7	Организационно-управленческая практика		+								

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Методы исследований в менеджменте	<p>Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе). Зачет. Экзамен.</p>

2	Современный стратегический анализ	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе). Экзамен.
3	Методология исследовательской деятельности	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе). Зачет.
4	Современные проблемы менеджмента	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе). Экзамен.
5	Управление инновациями	Реферат. Тест. Зачет.
6	Управление социально-экономическими системами	Реферат. Тест. Зачет.
7	Организационно-управленческая практика	Анализ собранного материала. Отчет.