

# 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>ПК-3</b>	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач
-------------	---

### 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: организационно-управленческая деятельность.

### 1.3. Структура компетенции

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

#### **знать**

- знать основные элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития;
- роль и место автоматизированных информационных систем в менеджменте, классификацию и состав информационной системы;
- функции и назначение систем управления базами данных, характеристики и специфику клиентских и корпоративных баз данных;
- знать □ модели организационного проектирования; этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами;
- знать модель жизненного цикла инновации (продукта) и организации;
- знать сущность управления как функции кооперированного труда и как функции собственности; диалектику собственности, власти и управления;
- знать □ методы контроля и оценки профессионально значимых качеств обучаемых;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;
- основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом);

#### **уметь**

- уметь проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами;
- решать типовые профессиональные задачи с использованием автоматизированных информационных систем;
- работать с готовой базой данных как логическим средством и как средством обеспечения процессов принятия решений;

- уметь разрабатывать проекты организационных структур систем управления человеческими ресурсами, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экономической устойчивости социально-экономической системы;
- уметь оценивать различные виды эффективности инвестиционно-инновационного проекта на основе метода дисконтированного денежного потока;
- уметь учитывать в управленческой практике объективные законы и принципы управления социально-экономическими системами;
- уметь  использовать при изложении предметного материала взаимосвязи научно-исследовательского и учебного процессов в высшей школе, включая возможности привлечения собственных научных исследований в качестве средства совершенствования образовательного процесса;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;

#### ***владеть***

- владеть активными методами преподавания управленческих дисциплин;
- опыт информационной деятельности на уровне продвинутого пользователя;
- опытом работы с базами данных на уровне продвинутого пользователя;
- владеть  навыками планирования и организации проектных работ;
- владеть навыками оценки экономической эффективности и финансовую реализуемость инновационного проекта;
- владеть управленческой терминологией в сфере управления социально-экономическими системами;
- владеть  методикой самооценки и самоанализа результатов и эффективности проведения аудиторных занятий различных видов;
- современными технологиями управлением поведением персонала;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

#### **1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции**

<b>№ п/п</b>	<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня</b>
1	<b><i>Пороговый (базовый) уровень</i></b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Несистематическое использование знаний о способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач
2	<b><i>Повышенный (продвинутый) уровень</i></b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач
---	--	--

## 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 элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть активными методами преподавания управленческих дисциплин</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– роль и место автоматизированных информационных системы в менеджменте, классификацию и состав информационной системы</li> <li>– функции и назначение систем управления базами данных, характеристики и специфику клиентских и корпоративных баз данных</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– решать типовые профессиональные задачи с использованием автоматизированных информационных систем</li> <li>– работать с готовой базой данных как логическим средством и как средством обеспечения процессов принятия решений</li> </ul> <p>владеть:</p>	лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– опыт информационной деятельности на уровне продвинутого пользователя</li> <li>– опытом работы с базами данных на уровне продвинутого пользователя</li> </ul>	
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать □ модели организационного проектирования; этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь разрабатывать проекты организационных структур систем управления человеческими ресурсами, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экономической устойчивости социально-экономической системы</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть □ навыками планирования и организации проектных работ</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
4	Управление инновациями	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать модель жизненного цикла инновации (продукта) и организации</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь оценивать различные виды эффективности инвестиционно-инновационного проекта на основе метода дисконтированного денежного потока</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками оценки экономической эффективности и финансовую реализуемость инновационного проекта</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Управление социально-экономическими системами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать сущность управления как функции кооперированного труда и как функции собственности; диалектику собственности, власти и управления</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь учитывать в управленческой практике</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>объективные законы и принципы управления социально-экономическими системами</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть управленческой терминологией в сфере управления социально-экономическими системами</li> </ul>	
6	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать <input type="checkbox"/> методы контроля и оценки профессионально значимых качеств обучаемых</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь <input type="checkbox"/> использовать при изложении предметного материала взаимосвязи научно-исследовательского и учебного процессов в высшей школе, включая возможности привлечения собственных научных исследований в качестве средства совершенствования образовательного процесса</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть <input type="checkbox"/> методикой самооценки и самоанализа результатов и эффективности проведения аудиторных занятий различных видов</li> </ul>	
7	<p>Преддипломная практика</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом</li> <li>– причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации</li> <li>– основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом)</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала</li> <li>– разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала</li> <li>– диагностировать</li> </ul>	

		<p>организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение</p> <p>– диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение</p> <p>владеть:</p> <p>– современными технологиями управлением поведением персонала</p> <p>– методами разработки и реализации стратегий управления персоналом</p> <p>– методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</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	Корпоративные финансы		+								
2	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами	+									
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	+	+								
4	Управление инновациями		+								
5	Управление социально-экономическими системами		+								
6	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		+								
7	Преддипломная практика			+							

## 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
-------	--	-----------------------------------

1	Корпоративные финансы	Решение кейс-заданий. Опрос. Зачет.
2	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами	Комплект заданий для лабораторно-практических занятий. Реферат. Проект. Тест. Аттестация с оценкой.
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	Конспект монографии. Контрольная работа. Тест. Аттестация с оценкой.
4	Управление инновациями	Конспект монографии. Контрольная работа. Зачет.
5	Управление социально-экономическими системами	Конспект монографии. Контрольная работа. Зачет.
6	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Посещение занятий. Проведение занятий. Анализ собранного материала. Отчет.
7	Преддипломная практика	Прохождение практики. Анализ собранного материала. Отчет.