

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-7	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
-------------	---

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

- методы стратегического анализа в разработке стратегии организации;
- знать использование методик оценки целесообразности применения технологий аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами конкретным предприятием;
- технологии диагностики лидерских качеств;
- принципы командообразования; этапы развития команды;
- арсенал способов воздействия лидера на последователей;
- особенности проектной команды; методы управления командой;
- методологию как учение о принципах, формах и способах получения знаний о явлениях и процессах объективного мира и человеческого сознания;
- общий анализ теоретическо-экспериментальных исследований, сопоставление экспериментальных и теоретических результатов исследования;
- понятие глобализации, доступность основных видов ресурсов: материальных, финансовых, человеческих, информационных; конкурентоспособность и виртуальные организации; стратегические альянсы как форма ведения бизнеса;
- проблемы лидерства: развитие концепции лидерства в исторической перспективе;
- информатизация менеджмента: информатизация менеджмента как результат прогресса технологии. Возможности, предоставляемые технологией и их реализация на практике;
- знать основы управления рекрутментом;
- знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- знать роль и место управления персоналом в организационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;

уметь

- анализировать портфель диверсифицированной организации БКГ, анализировать на основе матрицы Мак-Кинси, матрицы Ансоффа;
- уметь анализировать и оценивать факторы эффективности аутсорсинг-проекта;
- выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом;
- формировать команду из коллег; организовать работу команды;
- выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам;
- мотивировать членов команды; контролировать работу команды;
- построить план по проблематике целенаправленного исследования;
- анализировать расхождения полученных и имеющихся результатов других исследований, провести дополнительные эксперименты;
- анализировать проблемы межкультурных взаимодействий: проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса; адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление;
- формировать критерии качества современного лидера-менеджера;
- выявлять возможные негативные последствия информатизации, основные направления в использовании информационных технологий в будущем. П;
- уметь применять практические приемы рекрутмента;
- уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- уметь оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;

владеть

- методом Абея для выбора рыночного сегмента;
- владеть методами аутстаффинга в области управления человеческими ресурсами;
- диагностики деловых и личностных качеств персонала;
- изучения общественного мнения группы (команды);
- организации групповой дискуссии;
- методикой проведения исследования;
- методикой формирования выводов и оформление отчетов полученных результатов, составлять доклады и публикации по полученным результатам, требованиями к защите магистерского исследования;
- критериями качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности;
- проблемами национального стиля лидерства, особенностями лидерства в российском бизнесе;
- проблема разрыва в знаниях менеджеров и специалистов по информационным технологиям. Возникновение работника знания как работника нового типа: проблемы мотивации и лояльности. ролью менеджера в современном обществе, качествами, необходимыми менеджеру XXI века: самосознание, навыки индивидуального обучения, навыки коммуникаций;
- владеть технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы;
- владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- владеть современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры.

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)	Несистематическое использование знаний о способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями

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	Современный стратегический анализ	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы стратегического анализа в разработке стратегии организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать портфель диверсифицированной организации БКГ, анализировать на основе матрицы Мак-Кинси, матрицы Ансоффа <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методом Абея для выбора рыночного сегмента 	лекции, лабораторные работы, экзамен
2	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать использование методик оценки целесообразности применения технологий аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами конкретным предприятием <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь анализировать и 	лабораторные работы, экзамен

		оценивать факторы эффективности аутсорсинг-проекта владеть: – владеть методами аутстаффинга в области управления человеческими ресурсами	
3	Лидерство и управление командой	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологии диагностики лидерских качеств – принципы командообразования; этапы развития команды – арсенал способов воздействия лидера на последователей – особенности проектной команды; методы управления командой <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом – формировать команду из коллег; организовать работу команды – выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам – мотивировать членов команды; контролировать работу команды <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностики деловых и личностных качеств персонала – изучения общественного мнения группы (команды) – организации групповой дискуссии 	лабораторные работы, экзамен
4	Методология исследовательской деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию как учение о принципах, формах и способах получения знаний о явлениях и процессах объективного мира и человеческого сознания – общий анализ теоретическо-экспериментальных исследований, сопоставление экспериментальных и теоретических результатов исследования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – построить план по проблематике целенаправленного исследования 	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>– анализировать расхождения полученных и имеющихся результатов других исследований, провести дополнительные эксперименты</p> <p>владеть:</p> <p>– методикой проведения исследования</p> <p>– методикой формирования выводов и оформление отчетов полученных результатов, составлять доклады и публикации по полученным результатам, требованиями к защите магистерского исследования</p>	
5	Современные проблемы менеджмента	<p>знать:</p> <p>– понятие глобализации, доступность основных видов ресурсов: материальных, финансовых, человеческих, информационных;</p> <p>конкурентоспособность и виртуальные организации;</p> <p>стратегические альянсы как форма ведения бизнеса</p> <p>– проблемы лидерства: развитие концепции лидерства в исторической перспективе</p> <p>– информатизация менеджмента: информатизация менеджмента как результат прогресса технологии. Возможности, предоставляемые технологией и их реализация на практике</p> <p>уметь:</p> <p>– анализировать проблемы межкультурных взаимодействий: проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса; адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление</p> <p>– формировать критерии качества современного лидера-менеджера</p> <p>– выявлять возможные негативные последствия информатизации, основные направления в использовании информационных технологий в будущем. П</p> <p>владеть:</p>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>– критериями качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности</p> <p>– проблемами национального стиля лидерства, особенностями лидерства в российском бизнесе</p> <p>– проблема разрыва в знаниях менеджеров и специалистов по информационным технологиям.</p> <p>Возникновение работника знания как работника нового типа: проблемы мотивации и лояльности. ролью менеджера в современном обществе, качествами, необходимыми менеджеру XXI века: самосознание, навыки индивидуального обучения, навыки коммуникаций</p>	
6	Технологии рекрутмента	<p>знать:</p> <p>– знать основы управления рекрутментом</p> <p>уметь:</p> <p>– уметь применять практические приемы рекрутмента</p> <p>владеть:</p> <p>– владеть технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы</p>	лабораторные работы, экзамен
7	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <p>– знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p> <p>– знать роль и место управления персоналом в организационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации</p> <p>уметь:</p> <p>– уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения</p>	лабораторные работы, экзамен

		<p>обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах</p> <p>– уметь оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя</p> <p>владеть:</p> <p>– владеть • современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p> <p>– владеть современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры</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	Современный стратегический анализ		+	+							
2	Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами		+								
3	Лидерство и управление командой		+								
4	Методология исследовательской деятельности	+									
5	Современные проблемы менеджмента	+	+								
6	Технологии рекрутмента		+	+							
7	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	Современный стратегический анализ	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение

		ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Экзамен.
2	Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами	Конспект монографии. Реферат. Тест. Зачет.
3	Лидерство и управление командой	Контрольная работа. Конспект статьи. Статья. Зачет.
4	Методология исследовательской деятельности	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Зачет.
5	Современные проблемы менеджмента	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Экзамен.
6	Технологии рекрутмента	Реферат. Тест. Зачет.
7	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Реферат. Тест. Зачет.