

# 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-8</b>	способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
-------------	---

### 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 системного подхода (системный анализ, моделирование), логико-теоретические методы (абстрагирования, сравнения, индукции, дедукции), эмпирико-теоретические (эксперимент, измерение, наблюдение, описание);
- конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования; методы изучения документов; методы социологических исследований;
- модель пяти сил конкуренции по М. Портеру;
- анализ в системе контроллинга бизнес-процессов, систему сбалансированных показателей;
- 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;
- знать □ теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;
- 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**

- определять основные цели исследования, проводить предварительный анализ проблемной ситуации, научной проблемы;
- проводить тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования;
- анализировать внутреннее положение компании на основе модели Мак-Кинси — 7S. GAP-анализ, анализа PIMS;
- анализировать инвестиции, инвестиционные проекты;
- построить план по проблематике целенаправленного исследования;
- анализировать расхождения полученных и имеющихся результатов других исследований, провести дополнительные эксперименты;
- уметь □ выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;
- уметь осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала;

#### **владеть**

- понятиями центральной и рабочих гипотез, методом сбора и классификации информации, этапами разработки концепции;
- методом экспертных оценок, методом отбора экспертов. SWOT-анализ: сущность, сферы применения, недостатки, методом SWOT-анализа: SNW-анализ, SMART-анализ;
- стратегическим SNW-анализом;
- анализом эффективности финансовых вложений, инвестиционной политикой, прогнозирования банкротства;
- методикой проведения исследования;
- методикой формирования выводов и оформление отчетов полученных результатов, составлять доклады и публикации по полученным результатам, требованиями к защите магистерского исследования;
- владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;
- 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**

<b>№ п/п</b>	<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня</b>
1	<b>Пороговый (базовый) уровень</b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту	Несистематическое использование знаний о способности представлять результаты проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада

	завершения ими обучения по ООП)	
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности представлять результаты проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности представлять результаты проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада

## 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"> <li>– методы системного подхода (системный анализ, моделирование), логико-теоретические методы (абстрагирования, сравнения, индукции, дедукции), эмпирико-теоретические (эксперимент, измерение, наблюдение, описание)</li> <li>– конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования; методы изучения документов; методы социологических исследований</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять основные цели исследования, проводить предварительный анализ проблемной ситуации, научной проблемы</li> <li>– проводить тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования</li> </ul> <p>владеть:</p>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– понятиями центральной и рабочих гипотез, методом сбора и классификации информации, этапами разработки концепции</li> <li>– методом экспертных оценок, методом отбора экспертов.</li> </ul> <p>SWOT-анализ: сущность, сферы применения, недостатки, методом SWOT-анализа: SNW-анализ, SMART-анализ</p>	
2	Современный стратегический анализ	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– модель пяти сил конкуренции по М. Портеру</li> <li>– анализ в системе контроллинга бизнес-процессов, систему сбалансированных показателей</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать внутреннее положение компании на основе модели Мак-Кинси — 7S. GAP-анализ, анализа PIMS</li> <li>– анализировать инвестиции, инвестиционные проекты</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стратегическим SNW-анализом</li> <li>– анализом эффективности финансовых вложений, инвестиционной политикой, прогнозирования банкротства</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Методология исследовательской деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию как учение о принципах, формах и способах получения знаний о явлениях и процессах объективного мира и человеческого сознания</li> <li>– общий анализ теоретическо-экспериментальных исследований, сопоставление экспериментальных и теоретических результатов исследования</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– построить план по проблематике целенаправленного исследования</li> <li>– анализировать расхождения полученных и имеющихся результатов других исследований, провести дополнительные эксперименты</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой проведения исследования</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен

		– методикой формирования выводов и оформление отчетов полученных результатов, составлять доклады и публикации по полученным результатам, требованиями к защите магистерского исследования	
4	Теория и практика развития человеческих ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать □ теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь □ выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности</li> </ul>	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Организационно-управленческая практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> </ul>	

		<p>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"> <li>– уметь осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> </ul> <p>участвовать в реализации</p>	
--	--	---	--

		программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям	
--	--	---	--

## 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	Теория и практика развития человеческих ресурсов	+	+								
5	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	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.
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	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Зачет.
4	Теория и практика развития человеческих ресурсов	Конспект монографии. Контрольная работа. Аттестация с оценкой.
5	Организационно-управленческая практика	План выполнения работ. Отчет.