

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-9	способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования
-------------	--

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;
– диагностический подход к анализу проблем управления предприятием;
– логику исследования как результат работы научного мышления;
– 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;
- использовать функционально-целевой анализ в диагностике управления;
- разрабатывать методологический аппарат исследования: стратегия, тактика, основные показатели качества исследования;
- 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;
- диагностикой структуры и технологии управления, персоналом, информационной подсистемы; процессом выявления проблем и подготовкой отчета;
- алгоритмом построения научного исследования;
- 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	Пороговый (базовый) уровень (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Несистематическое использование знаний о способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую 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">– 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– диагностический подход к анализу проблем управления предприятием <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– определять основные цели исследования, проводить предварительный анализ проблемной ситуации, научной проблемы– проводить тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования– использовать функционально-целевой анализ в диагностике управления <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– понятиями центральной и рабочих гипотез, методом сбора и классификации информации, этапами разработки концепции– методом экспертных оценок, методом отбора экспертов. <p>SWOT-анализ: сущность, сферы применения, недостатки, методом SWOT-анализа: SNW-анализ, SMART-анализ</p> <ul style="list-style-type: none">– диагностикой структуры и технологии управления,	лекции, лабораторные работы, экзамен

		персоналом, информационной подсистемы; процессом выявления проблем и подготовкой отчета	
2	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 	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Организационно-управленческая практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 	

		<p>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 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 	
--	--	--	--

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	Методология исследовательской деятельности	+									

3	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	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.
3	Организационно-управленческая практика	Прохождение практики. Отчет.