

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:

СК-1	способность применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач
-------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

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;
- конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования; методы изучения документов; методы социологических исследований;
- формирование программы исследования, поисковые исследования и проекты;
- диагностический подход к анализу проблем управления предприятием;
- типовые организационные структуры, особенности их построения, функционирования и управления;
- основные тенденции развития организаций и организационного поведения на современном этапе;
- элементы внутренней и внешней среды организации;
- психологические основы управления организационным поведением;
- основные теоретические подходы и модели организационного поведения членов организации;
- принципы и закономерности процессов коммуникации в коллективе;
- основы документационного и информационного обеспечения участников организации;
- знать основные принципы и методы планирования, плановые показатели и их расчеты, системы планов и их взаимосвязь, организации планирования труда на предприятии;
- знать методы управления на предприятии, пути и методы регулирования и совершенствования трудовых процессов на предприятии;
- знать понятие, цели и принципы системы управления персоналом; рынок труда и способы его регулирования;
- знать порядок нормативно-методического обеспечения системы управления человеческими ресурсами; принципы правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами;
- знать способы оценки эффективности управления человеческими ресурсами;
- знать □ модели и методы принятия управленческих решений в условиях неопределенности;

- знать □ основные составляющие систем и процедур принятия решений в трудовой сфере;
- знать основы управления рекрутментом;
- знать принципы развития и закономерности функционирования организации; виды управленческих решений и методы их принятия;
- 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;
- знать основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом;
- 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;
- знать □ основные достижения и тенденции развития соответствующей предметной и научной области и ее взаимосвязи с другими науками; правовые и нормативные основы функционирования системы образования;
- знать □□ основы учебно-методической работы в высшей школе; порядок организации, планирования, ведения и обеспечения учебно-образовательного процесса с использованием новейших технологий обучения;
- знать □ основы педагогической культуры и мастерства;
- знать □ методы контроля и оценки профессионально значимых качеств обучаемых;
- знать □ методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом;
- основные нормативные правовые документы;
- основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- сущность и методы управления организационной культурой;
- 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

- применять методы исследования операций;
- проводить тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования;
- разрабатывать и учитывать конкурирующие гипотезы, проверять гипотезы;
- использовать функционально-целевой анализ в диагностике управления;
- определять потенциальные преимущества и издержки организационных изменений;

- поводить количественное и качественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами с точки зрения организационного поведения сотрудников;
- выделять внутренние и внешние факторы, детерминирующие организационное поведение членов организации;
- анализировать информацию о функционировании внутреннего документооборота организации;
- осуществлять информационное обеспечение участников организационных проектов;
- уметь разрабатывать технологии организации мотивации и стимулирования трудовых процессов на производстве, анализировать состояние и уровень организации оплаты труда на предприятии;
- уметь анализировать кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами;
- уметь определять систему показателей, характеризующих кадровый потенциал организации;
- уметь применять элементы информационных систем о человеческих ресурсах;
- уметь разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать оптимальные, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экономической безопасности;
- уметь находить нестандартные решения типовых задач, а так же решать нестандартные задачи;
- уметь применять практические приемы рекрутмента;
- уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- 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;
- уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин;
- уметь осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала;
- уметь осуществлять методическую работу по проектированию и организации учебного процесса; формировать общую стратегию изучения дисциплины на основе деятельностного научно-методического подхода;
- уметь конкретизировать цель изучения любых фрагментов учебного материала дисциплины в соответствии с необходимостью в деятельности специалиста определенного профиля; разрабатывать учебно-методические материалы для проведения учебных занятий, как традиционным способом, так и с использованием технических средств обучения, в том числе новейших компьютерных технологий;
- уметь активизировать познавательную и практическую деятельность студентов на основе методов и средств интенсификации обучения;
- 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;
- уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

- использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала;
- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;

владеть

- типами управленческих задач, решаемых с помощью методов исследования операций, принципами оптимизации управленческих решений;
- методом экспертных оценок, методом отбора экспертов. SWOT-анализ: сущность, сферы применения, недостатки, методом SWOT-анализа: SNW-анализ, SMART-анализ;
- методами экспериментальных исследований, экспериментальными и квазиэкспериментальными программами, программами взаимодействия отбора и проведения эксперимента;
- диагностикой структуры и технологии управления, персоналом, информационной подсистемы; процессом выявления проблем и подготовкой отчета;
- методами рационализации управленческого труда;
- приемами формирования групповых норм;
- способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления инновационной деятельности в организации;
- навыками ведения баз данных по различным показателям;
- навыками формирования информационного обеспечения участников организационных проектов;
- владеть технологическими расчетами с целью мотивации и стимулирования труда, владеть производственно – технической базой труда, средствами учета и регламентации труда;
- владеть методами маркетинга человеческих ресурсов;
- владеть методами планирования человеческих ресурсов;
- владеть методами оценки эффективности управления персоналом;
- владеть методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций;
- владеть навыками работы с компьютерными системами поддержки и принятия управленческих решений;
- владеть технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы;
- владеть методами реализации основных управленческих функций;
- владеть • современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- владеть современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры;
- владеть методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин;
- 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;
- владеть методикой и технологией проведения различных видов учебных занятий;
- владеть правилами и техникой использования технических средств обучения при проведении занятий по учебной дисциплине;
- владеть правилами и техникой использования технических средств обучения при проведении занятий по учебной дисциплине;
- владеть методикой самооценки и самоанализа результатов и эффективности проведения аудиторных занятий различных видов;

- владеть навыками разработки комплексных программ научных исследований систем и процессов управления, в частности систем управления персоналом;
- владеть навыками выбора методов и разработки инструментария научных исследований систем управления персоналом;
- владеть навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов научных исследований и обоснование выводов;
- владеть навыками подготовки и презентации отчетов по результатам научных исследований;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управлением поведением персонала.

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)	Неполное умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умении применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных 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	Методы исследований в менеджменте	знать: – задачи, методологические принципы и рабочие приёмы исследования операций;	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>математические методы оптимизации: линейное, нелинейное, динамическое программирование, теория игр, теория массового обслуживания и др., применённые к задачам разных областей практики; параметры и критерии оптимальности</p> <ul style="list-style-type: none"> – конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования; методы изучения документов; методы социологических исследований – формирование программы исследования, поисковые исследования и проекты – диагностический подход к анализу проблем управления предприятием <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы исследования операций – проводить тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования – разрабатывать и учитывать конкурирующие гипотезы, проверять гипотезы – использовать функционально-целевой анализ в диагностике управления <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типами управленческих задач, решаемых с помощью методов исследования операций, принципами оптимизации управленческих решений – 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"> – методами экспериментальных исследований, экспериментальными и квазиэкспериментальными программами, программами взаимодействия отбора и проведения эксперимента 	
--	--	--	--

		– диагностикой структуры и технологии управления, персоналом, информационной подсистемы; процессом выявления проблем и подготовкой отчета	
2	Теория организации и организационное поведение	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типовые организационные структуры, особенности их построения, функционирования и управления – основные тенденции развития организаций и организационного поведения на современном этапе – элементы внутренней и внешней среды организации – психологические основы управления организационным поведением – основные теоретически подходы и модели организационного поведения членов организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять потенциальные преимущества и издержки организационных изменений – проводить количественное и качественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами с точки зрения организационного поведения сотрудников – выделять внутренние и внешние факторы, детерминирующие организационное поведение членов организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами рационализации управленческого труда – приемами формирования групповых норм – способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления инновационной деятельности в организации 	лекции, лабораторные работы, экзамен
3	Коммуникативный менеджмент	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы и закономерности процессов коммуникации в коллективе – основы документационного и информационного обеспечения 	лабораторные работы, экзамен

		<p>участников организации</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать информацию о функционировании внутреннего документооборота организации – осуществлять информационное обеспечение участников организационных проектов <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками ведения баз данных по различным показателям – навыками формирования информационного обеспечения участников организационных проектов 	
4	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать основные принципы и методы планирования, плановые показатели и их расчеты, системы планов и их взаимосвязь, организации планирования труда на предприятии – знать методы управления на предприятии, пути и методы регулирования и совершенствования трудовых процессов на предприятии <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь разрабатывать технологии организации мотивации и стимулирования трудовых процессов на производстве, анализировать состояние и уровень организации оплаты труда на предприятии <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть технологическими расчетами с целью мотивации и стимулирования труда, владеть производственно – технической базой труда, средствами учета и регламентации труда 	лекции, лабораторные работы, экзамен
5	Стратегическое управление человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать понятие, цели и принципы системы управления персоналом; рынок труда и способы его регулирования – знать порядок нормативно-методического обеспечения системы управления человеческими ресурсами; принципы правового обеспечения системы управления 	лекции, лабораторные работы, экзамен

		<p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать способы оценки эффективности управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь анализировать кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами – уметь определять систему показателей, характеризующих кадровый потенциал организации – уметь применять элементы информационных систем о человеческих ресурсах <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть методами маркетинга человеческих ресурсов – владеть методами планирования человеческих ресурсов – владеть методами оценки эффективности управления персоналом 	
6	Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать □ модели и методы принятия управленческих решений в условиях неопределенности – знать □ основные составляющие систем и процедур принятия решений в трудовой сфере <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь □ разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать оптимальные, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экономической безопасности – уметь □ находить нестандартные решения типовых задач, а так же решать нестандартные задачи <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть □ методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций – владеть □ навыками работы с компьютерными системами поддержки и принятия управленческих решений 	лекции, лабораторные работы, экзамен
7	Технологии рекрутмента	<p>знать:</p>	лабораторные

		<ul style="list-style-type: none"> – знать основы управления рекрутментом уметь: <ul style="list-style-type: none"> – уметь применять практические приемы рекрутмента владеть: <ul style="list-style-type: none"> – владеть технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы 	работы, экзамен
8	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> знать: <ul style="list-style-type: none"> – знать принципы развития и закономерности функционирования организации; виды управленческих решений и методы их принятия – 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: <ul style="list-style-type: none"> – уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач – 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: <ul style="list-style-type: none"> – владеть методами реализации основных управленческих функций 	лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – владеть • современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации – владеть современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры 	
9	Научно-исследовательская работа	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин 	
10	Организационно-управленческая практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или 	

		<p>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</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, 	
--	--	--	--

		<p>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</p>	
11	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать <input type="checkbox"/> основные достижения и тенденции развития соответствующей предметной и научной области и ее взаимосвязи с другими науками; правовые и нормативные основы функционирования системы образования – знать <input type="checkbox"/> основы учебно-методической работы в высшей школе; порядок организации, планирования, ведения и обеспечения учебного образовательного процесса с использованием новейших технологий обучения – знать <input type="checkbox"/> основы педагогической культуры и мастерства – знать <input type="checkbox"/> методы контроля и оценки профессионально значимых качеств обучаемых <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь <input type="checkbox"/> осуществлять методическую работу по проектированию и организации учебного процесса; формировать общую стратегию изучения дисциплины на основе деятельностного научно-методического подхода – уметь <input type="checkbox"/> конкретизировать цель изучения любых фрагментов 	

		<p>учебного материала дисциплины в соответствии с необходимостью в деятельности специалиста определенного профиля; разрабатывать учебно-методические материалы для проведения учебных занятий, как традиционным способом, так и с использованием технических средств обучения, в том числе новейших компьютерных технологий</p> <p>– уметь <input type="checkbox"/> активизировать познавательную и практическую деятельность студентов на основе методов и средств интенсификации обучения</p> <p>– 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</p> <p>владеть:</p> <p>– владеть <input type="checkbox"/> методикой и технологией проведения различных видов учебных занятий</p> <p>– владеть <input type="checkbox"/> правилами и техникой использования технических средств обучения при проведении занятий по учебной дисциплине</p> <p>– владеть <input type="checkbox"/> правилами и техникой использования технических средств обучения при проведении занятий по учебной дисциплине</p> <p>– владеть <input type="checkbox"/> методикой самооценки и самоанализа результатов и эффективности проведения аудиторных занятий различных видов</p>	
12	<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)</p>	<p>знать:</p> <p>– знать <input type="checkbox"/> методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом</p> <p>уметь:</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> – уметь <input type="checkbox"/> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом владеть: <ul style="list-style-type: none"> – владеть <input type="checkbox"/> навыками разработки комплексных программ научных исследований систем и процессов управления, в частности систем управления персоналом – владеть <input type="checkbox"/> навыками выбора методов и разработки инструментария научных исследований систем управления персоналом – владеть <input type="checkbox"/> навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов научных исследований и обоснование выводов – <input type="checkbox"/> владеть навыками подготовки и презентации отчетов по результатам научных исследований 	
13	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормативные правовые документы – основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно- методического и правового обеспечения системы управления персоналом – теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации – сущность и методы управления организационной культурой – 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 	

		<p>персоналом) уметь: – разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала – диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение – разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность – использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала – диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение владеть: – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации – современными технологиями управлением поведением персонала</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	Теория организации и организационное поведение	+	+								
3	Коммуникативный менеджмент		+	+							
4	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда		+	+							
5	Стратегическое управление		+								

	человеческими ресурсами											
6	Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере		+	+								
7	Технологии рекрутмента		+	+								
8	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами		+	+								
9	Научно-исследовательская работа	+	+	+								
10	Организационно-управленческая практика		+									
11	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		+									
12	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)	+										
13	Преддипломная 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	Теория организации и организационное поведение	Опрос. Конспект статьи. Экзамен.
3	Коммуникативный менеджмент	Опрос. Конспект статьи. Статья. Аттестация с оценкой.
4	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда	Конспект статьи. Конспект монографии. Зачет.
5	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Конспект статьи. Конспект монографии. Экзамен.
6	Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере	Конспект статьи. Конспект монографии. Аттестация с оценкой.
7	Технологии рекрутмента	Конспект статьи. Конспект монографии. Реферат. Зачет.
8	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Конспект статьи. Конспект монографии. Реферат. Зачет.
9	Научно-исследовательская работа	Проект. Разработка концепции исследования. Реферат. Эссе. Статья. Зачет.
10	Организационно-управленческая практика	Прохождение практики. Анализ собранного материала. Отчет.
11	Практика по получению первичных	Посещение занятий. Проведение занятий. Анализ

	профессиональных умений и навыков	собранного материала. Отчет.
12	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)	Прохождение практики. Анализ собранного материала. Отчет.
13	Преддипломная практика	Прохождение практики. Анализ собранного материала. Отчет.