

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:

ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
-------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

1.3. Структура компетенции

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

знать

- знать;
- уметь;
- представлять основные идеи форсайт-исследований;
- применять: принцип «Look At Yourself» ("посмотри на себя в зеркало"); ценности; человеческий капитал и прочее;
- формировать форсайт проектов;
- анализировать тренды и драйверы технологического развития;
- проводить оценку возможных перспектив инновационного развития, связанного с прогрессом науки и технологий;
- основные сущности и специфики отдельных форм и видов аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами;
- методы поиска кандидатов;
- принципы развития и закономерности функционирования организации; виды управленческих решений и методы их принятия;

уметь

- понятие стратегического дрейфа в системе управления;
- анализировать условия внутренней среды организации;
- признаки и функции стратегии бизнеса;
- определять специфику стратегии на корпоративном уровне;
- порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации;
- приемы выявления внешних угроз;
- понятие, цели и задачи форсайт-менеджмента;
- владеть;
- матрицы форсайт-менеджмента;
- ромб методов форсайта;
- структуру разработанных рекомендаций по реализации инновационной политики;
- методы выявления технологических и инновационных прорывов, прогнозов и стратегий;

- определять содержания основных этапов реализации аутсорсинг-проекта;
- применять на практике навыки поиска кандидатов и публикаций вакансий;
- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

владеть

- понятие стратегического дрейфа в системе управления;
- анализировать условия внутренней среды организации;
- признаки и функции стратегии бизнеса;
- определять специфику стратегии на корпоративном уровне;
- порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации;
- приемы выявления внешних угроз;
- уметь;
- эволюцией форсайт-исследованиями;
- методикой управления по KPI (Key Performance Indicators);
- методами экспертных панелей; Дельфиод; SWOT- анализа; мозгового штурма; построения сценариев; технологических дорожных карт; деревьев релевантности; анализом взаимного влияния;
- сценарным развитием, приоритетным развитию технологий и исследований;
- методом анализа долгосрочных перспектив развития (20-30 лет);
- □ методами аутсорсинга в области управления человеческими ресурсами;
- современными техническими возможностями электронных баз данных;
- методами реализации основных управленческих функций.

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 представление о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированные систематические представления о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

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	Стратегический дрейф	знать: – знать – уметь уметь: – понятие стратегического дрейфа в системе управления – анализировать условия внутренней среды организации – признаки и функции стратегии бизнеса – определять специфику стратегии на корпоративном уровне – порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации – приемы выявления внешних угроз владеть: – понятие стратегического дрейфа в системе управления – анализировать условия внутренней среды организации – признаки и функции стратегии бизнеса – определять специфику стратегии на корпоративном уровне – порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации – приемы выявления внешних угроз	лекции, практические занятия, экзамен
2	Форсайт-менеджмент	знать: – знать – представлять основные идеи форсайт-исследований – применять: принцип «Look At Yourself» ("посмотри на себя в зеркало"); ценности; человеческий капитал и прочее – формировать форсайт проектов – анализировать тренды и драйверы технологического развития – проводить оценку возможных перспектив инновационного	лекции, практические занятия, экзамен

		<p>развития, связанного с прогрессом науки и технологий</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие, цели и задачи форсайт-менеджмента – владеть – матрицы форсайт-менеджмента – ромб методов форсайта – структуру разработанных рекомендаций по реализации инновационной политики – методы выявления технологических и инновационных прорывов, прогнозов и стратегий <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь – эволюцией форсайт-исследованиями – методикой управления по KPI (Key Performance Indicators) – методами экспертных панелей; Дельфиод; SWOT- анализа; мозгового штурма; построения сценариев; технологических дорожных карт; деревьев релевантности; анализом взаимного влияния – сценарным развитием, приоритетным развитии технологий и исследований – методом анализа долгосрочных перспектив развития (20-30 лет) 	
3	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные сущности и специфики отдельных форм и видов аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять содержания основных этапов реализации аутсорсинг-проекта <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ методами аутсорсинга в области управления человеческими ресурсами 	практические занятия
4	Технологии рекрутмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы поиска кандидатов <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике навыки поиска кандидатов и публикаций вакансий <p>владеть:</p>	практические занятия

		– современными техническими возможностями электронных баз данных	
5	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы развития и закономерности функционирования организации; виды управленческих решений и методы их принятия <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами реализации основных управленческих функций 	практические занятия

2.2. Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Стратегический дрейф		+	+							
2	Форсайт-менеджмент	+									
3	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами			+							
4	Технологии рекрутмента				+						
5	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	Стратегический дрейф	Опрос. Контрольная работа. Реферат. Решение задач. Статья. Экзамен.
2	Форсайт-менеджмент	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних

		заданий (эссе). Аттестация с оценкой.
3	Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами	Конспект статьи. Контрольная работа. Зачет.
4	Технологии рекрутмента	Конспект статьи. Зачет.
5	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Конспект статьи. Зачет.