

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:

ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

1.3. Структура компетенции

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

знать

- понятие фирмы и предприятия, экономическую цель организации и оптимальное принятие решений;
- понятие рыночного спроса и рыночное предложение. Равновесие на рынке;
- понятие и сущность экономической эффективности производства;
- понятие потенциала в экономике, виды потенциалов и уровни их определения;
- производственную программу (план производства продукции): сущность, назначение и последовательность разработки. Понятие производственной мощности предприятия;
- 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 развития, связанного с прогрессом науки и технологий;
- эволюцию взглядов на лидерство; основные теории лидерства;
- основные характеристики малой группы;
- □ основные принципы социальной защиты трудящихся и социальных стандартах в рыночной экономике; социальные стандарты жизнедеятельности в рыночной экономике;

уметь

- определять стратегии развития предприятия;
- рассчитывать эластичность спроса;
- обобщать показатели, характеризующие общую эффективность производства;
- дать характеристику производственных ресурсов предприятия;
- определять факторы, определяющие ее величину и степень использования;
- 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;
- оценивать собственные лидерские качества;
- оценивать влияние лидера на эффективность деятельности группы;
- разбираться в наиболее острых проблемах развития социальной сферы;

владеть

- организационно-правовыми формами коммерческих предприятий, порядком организации предприятий и прекращения их деятельности;
- методикой оценки и прогнозирования спроса;
- классификацией факторов и путей повышения эффективности производства;
- методами определения величины производственного потенциала;
- понятием производственных мощностей и разрабатывать и обосновывать производственные программы предприятия;
- 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);
- воспитания (развития) лидерских качеств;
- оценки последствий принимаемых решений;
- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<i>Пороговый (базовый) уровень</i> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Неполное представление о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2	<i>Повышенный (продвинутый) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
3	<i>Высокий (превосходный) уровень</i> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам,	Сформированные систематические представления о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

	предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	
--	--------------------------------------------------------------	--

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	Управленческая экономика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие фирмы и предприятия, экономическую цель организации и оптимальное принятие решений – понятие рыночного спроса и рыночное предложение. Равновесие на рынке – понятие и сущность экономической эффективности производства – понятие потенциала в экономике, виды потенциалов и уровни их определения – производственную программу (план производства продукции): сущность, назначение и последовательность разработки. Понятие производственной мощности предприятия <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять стратегии развития предприятия – рассчитывать эластичность спроса – обобщать показатели, характеризующие общую эффективность производства – дать характеристику производственных ресурсов предприятия – определять факторы, определяющие ее величину и степень использования <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организационно-правовыми формами коммерческих предприятий, порядком организации предприятий и прекращения их деятельности – методикой оценки и прогнозирования спроса 	лекции, практические занятия, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – классификацией факторов и путей повышения эффективности производства – методами определения величины производственного потенциала – понятием производственных мощностей и разрабатывать и обосновывать производственные программы предприятия 	
2	Форсайт-менеджмент	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 развития, связанного с прогрессом науки и технологий <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 	лекции, практические занятия, экзамен

		технологий и исследований – методом анализа долгосрочных перспектив развития (20-30 лет)	
3	Лидерство и управление командой	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эволюцию взглядов на лидерство; основные теории лидерства – основные характеристики малой группы <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать собственные лидерские качества – оценивать влияние лидера на эффективность деятельности группы <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – воспитания (развития) лидерских качеств – оценки последствий принимаемых решений 	практические занятия
4	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ основные принципы социальной защиты трудящихся и социальных стандартах в рыночной экономике; социальные стандарты жизнедеятельности в рыночной экономике <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ разбираться в наиболее острых проблемах развития социальной сферы <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации 	лекции, 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	Управленческая экономика			+							
2	Форсайт-менеджмент	+									
3	Лидерство и управление командой			+							
4	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты		+								

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Управленческая экономика	Подготовка докладов (эссе) по тематическому перечню дисциплины. Зачет.
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	Лидерство и управление командой	Опрос. Реферат. Зачет.
4	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	Конспект статьи. Реферат. Зачет.