

# 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>ОПК-3</b>	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
--------------	---

### 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**

- организацию аналитической работы для целей стратегического развития бизнеса, систему показателей оценки внутренней среды в разработке и контроле реализации стратегии развития бизнеса;
- основы мотивации и стимулирования трудовых процессов на предприятии;
- историю развития методов оценки трудового потенциала; основные компоненты трудового потенциала; основные требования к системам оценки управленческой деятельности;

#### **уметь**

- азрабатывать стратегию, анализировать факторы маркетинговой среды;
- использовать программно-целевой анализ технических, технологических, организационных, экономических и социальных вопросов при мотивации и стимулировании трудовых процессов на предприятии;
- проводить анализ состава и структуры трудового потенциала предприятия; прогнозировать и планировать потребность организации в управленческом персонале; устанавливать и применять «стандарты» результатов труда и критериев ее оценки;

#### **владеть**

- стратегическим анализом в разработке миссии и цели организации;
- технологическими расчетами с целью мотивации и стимулирования труда, владеть производственно – технической базой труда, средствами учета и регламентации труда;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

### 1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<b>Пороговый (базовый) уровень</b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Неполное представление о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в знаниях о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированные систематические представления о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность 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	Современный стратегический анализ	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организацию аналитической работы для целей стратегического развития бизнеса, систему показателей оценки внутренней среды в разработке и контроле реализации стратегии развития бизнеса</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– азрабатывать стратегию, анализировать факторы маркетинговой среды</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стратегическим анализом в разработке миссии и цели организации</li> </ul>	лекции, практические занятия, экзамен
2	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы мотивации и стимулирования трудовых</li> </ul>	практические занятия

		<p>процессов на предприятии уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать программно-целевой анализ технических, технологических, организационных, экономических и социальных вопросов при мотивации и стимулировании трудовых процессов на предприятии</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологическими расчетами с целью мотивации и стимулирования труда, владеть производственно – технической базой труда, средствами учета и регламентации труда</li> </ul>	
3	Современные методы оценки трудового потенциала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– историю развития методов оценки трудового потенциала; основные компоненты трудового потенциала; основные требования к системам оценки управленческой деятельности</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить анализ состава и структуры трудового потенциала предприятия; прогнозировать и планировать потребность организации в управленческом персонале; устанавливать и применять «стандарты» результатов труда и критериев ее оценки</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</li> </ul>	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	Современный стратегический анализ			+							
2	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда				+						
3	Современные методы оценки				+						

трудового потенциала										
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование учебных дисциплин и практик</b>	<b>Оценочные средства и формы оценки</b>
1	Современный стратегический анализ	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Экзамен.
2	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда	Конспект статьи. Контрольная работа. Зачет.
3	Современные методы оценки трудового потенциала	Конспект статьи. Реферат. Зачет.