

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-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию
-------------	--

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: организационно-управленческая деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- знать;
- уметь;
- принципы использования графических средств компьютера для отражения информации экономического и управленческого характера;
- основные возможности создания и форматирования деловой графики средствами электронных таблиц;
- способы и механизмы использования информационных технологий для презентации бизнес-процесса;
- модели и методы обеспечения социальной защиты трудящихся; основные составляющие систем и процедур социальной защиты трудящихся;
- понятие, цели и принципы системы управления персоналом; рынок труда и способы его регулирования;
- порядок нормативно-методического обеспечения системы управления человеческими ресурсами; принципы правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами;
- способы оценки эффективности управления человеческими ресурсами;
- теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- сущность и методы управления организационной культурой;

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;
- готовить презентационные проекты, содержащие результаты исследований в области экономики и менеджмента;
- готовить презентационные материалы, содержащие результаты исследований в области экономики и менеджмента;
- решать типовые задачи по представлению бизнес-процесса;
- анализировать конкретные ситуации, возникающие в сфере социальной защиты населения;
- анализировать кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами;
- определять систему показателей, характеризующих кадровый потенциал организации;
- применять элементы информационных систем о человеческих ресурсах;
- выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала;

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;
- программными средствами создания и воспроизведения презентаций;
- опытом работы с электронными таблицами при проведении расчетов;
- приемами эффективного использования информационных технологий для представления и анализа наборов статистических данных;
- навыками взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом;
- методами маркетинга человеческих ресурсов;
- методами планирования человеческих ресурсов;
- методами оценки эффективности управления персоналом;
- навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;
- навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;
- 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	<i>Пороговый (базовый) уровень</i> (обязательный по отношению ко всем)	Несистематическое использование знаний о способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

	выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать – уметь <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие стратегического дрейфа в системе управления – анализировать условия внутренней среды организации – признаки и функции стратегии бизнеса – определять специфику стратегии на корпоративном 	лекции, практические занятия, экзамен

		<p>уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> – порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации – приемы выявления внешних угроз 	
2	Бизнес-графика и презентационные технологии	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы использования графических средств компьютера для отражения информации экономического и управленческого характера – основные возможности создания и форматирования деловой графики средствами электронных таблиц – способы и механизмы использования информационных технологий для презентации бизнес-процесса <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – готовить презентационные проекты, содержащие результаты исследований в области экономики и менеджмента – готовить презентационные материалы, содержащие результаты исследований в области экономики и менеджмента – решать типовые задачи по представлению бизнес-процесса <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – программными средствами создания и воспроизведения презентаций – опытом работы с электронными таблицами при проведении расчетов – приемами эффективного использования информационных технологий для представления и анализа наборов статистических данных 	практические занятия
3	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> модели и методы обеспечения социальной защиты трудящихся; основные составляющие систем и процедур социальной защиты трудящихся <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> анализировать конкретные ситуации, возникающие в сфере социальной защиты населения 	лекции, практические занятия

		<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ навыками взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом 	
4	Стратегическое управление человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие, цели и принципы системы управления персоналом; рынок труда и способы его регулирования – порядок нормативно-методического обеспечения системы управления человеческими ресурсами; принципы правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами – способы оценки эффективности управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами – определять систему показателей, характеризующих кадровый потенциал организации – применять элементы информационных систем о человеческих ресурсах <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами маркетинга человеческих ресурсов – методами планирования человеческих ресурсов – методами оценки эффективности управления персоналом 	лекции, практические занятия, экзамен
5	Теория и практика развития человеческих ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – □ выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития 	лекции, практические занятия

		<p>трудового потенциала владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности – навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности 	
6	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации – сущность и методы управления организационной культурой <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность – использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации 	

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	Бизнес-графика и презентационные технологии		+								
3	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты		+								
4	Стратегическое управление			+							

	человеческими ресурсами										
5	Теория и практика развития человеческих ресурсов		+								
6	Преддипломная практика				+						

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	Бизнес-графика и презентационные технологии	Комплект заданий для лабораторно-практических занятий. Реферат. Проект. Тест. Аттестация с оценкой.
3	Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	Конспект монографии. Контрольная работа. Тест. Зачет.
4	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Конспект статьи. Конспект монографии. Реферат. Контрольная работа. Тест. Экзамен.
5	Теория и практика развития человеческих ресурсов	Конспект статьи. Реферат. Тест. Зачет.
6	Преддипломная практика	Ознакомление с исходной информацией и материалами. Отчет.