

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-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач
-------------	---

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

- основные элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития;
- роль и место автоматизированных информационных систем в менеджменте, классификацию и состав информационной системы;
- функции и назначение систем управления базами данных, характеристики и специфику клиентских и корпоративных баз данных;
- □ модели организационного проектирования; этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами;
- модель жизненного цикла инновации (продукта) и организации;
- сущность управления как функции кооперированного труда и как функции собственности; диалектику собственности, власти и управления;
- 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

- проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами;
- решать типовые профессиональные задачи с использованием автоматизированных информационных систем;
- работать с готовой базой данных как логическим средством и как средством обеспечения процессов принятия решений;
- разрабатывать проекты организационных структур систем управления человеческими ресурсами, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экономической устойчивости социально-экономической системы;

- оценивать различные виды эффективности инвестиционно-инновационного проекта на основе метода дисконтированного денежного потока;
- учитывать в управленческой практике объективные законы и принципы управления социально-экономическими системами;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;

владеть

- активными методами преподавания управленческих дисциплин;
- опыт информационной деятельности на уровне продвинутого пользователя;
- опытом работы с базами данных на уровне продвинутого пользователя;
- навыками планирования и организации проектных работ;
- навыками оценки экономической эффективности и финансовую реализуемость инновационного проекта;
- управленческой терминологией в сфере управления социально-экономическими системами;
- современными технологиями управлением поведением персонала;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- 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 выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Несистематическое использование знаний о способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач
2	<i>Повышенный (продвинутый) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач
3	<i>Высокий (превосходный) уровень</i> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических 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	Корпоративные финансы	знать: – основные элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития уметь: – проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами владеть: – активными методами преподавания управленческих дисциплин	лекции, практические занятия
2	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами	знать: – роль и место автоматизированных информационных систем в менеджменте, классификацию и состав информационной системы – функции и назначение систем управления базами данных, характеристики и специфику клиентских и корпоративных баз данных уметь: – решать типовые профессиональные задачи с использованием автоматизированных информационных систем – работать с готовой базой данных как логическим средством и как средством обеспечения процессов принятия решений владеть: – опыт информационной деятельности на уровне продвинутого пользователя – опытом работы с базами данных на уровне продвинутого пользователя	практические занятия
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	знать: – модели организационного проектирования; этапы организационного	лекции, практические занятия

		<p>проектирования систем управления человеческими ресурсами</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать проекты организационных структур систем управления человеческими ресурсами, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экономической устойчивости социально-экономической системы <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками планирования и организации проектных работ 	
4	Управление инновациями	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – модель жизненного цикла инновации (продукта) и организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать различные виды эффективности инвестиционно-инновационного проекта на основе метода дисконтированного денежного потока <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки экономической эффективности и финансовую реализуемость инновационного проекта 	практические занятия
5	Управление социально-экономическими системами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сущность управления как функции кооперированного труда и как функции собственности; диалектику собственности, власти и управления <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учитывать в управленческой практике объективные законы и принципы управления социально-экономическими системами <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – управленческой терминологией в сфере управления социально-экономическими системами 	практические занятия
6	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению 	

		<p>персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> – причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации – основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом) <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала – разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала – диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение – диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современными технологиями управлением поведением персонала – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом – 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	Корпоративные финансы				+						
2	Автоматизированные информационные системы управления человеческими		+								

	ресурсами										
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	+									
4	Управление инновациями		+								
5	Управление социально-экономическими системами		+								
6	Преддипломная практика				+						

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Корпоративные финансы	Решение кейс-заданий. Опрос. Зачет.
2	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами	Комплект заданий для лабораторно-практических занятий. Реферат. Проект. Тест. Аттестация с оценкой.
3	Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами	Конспект монографии. Контрольная работа. Тест. Зачет.
4	Управление инновациями	Конспект монографии. Контрольная работа. Зачет.
5	Управление социально-экономическими системами	Конспект монографии. Контрольная работа. Зачет.
6	Преддипломная практика	Прохождение практики. Анализ собранного материала. Отчет.