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-5	владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде

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: аналитическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

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

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 развития, связанного с прогрессом науки и технологий;
– уметь;
– классифицировать управленческие решения по типам и объектам применения; применять методы количественного анализа для выработки управленческого решения;
– разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать оптимальные, исходя из критериев социально- экономической эффективности и экономической безопасности;
– находить нестандартные решения типовых задач, а так же решать нестандартные задачи;
– осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;

уметь
– 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;
– правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;
– использовать необходимые нормативно-правовые документы;

– права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
– защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;
– основные принципы и специфику принятия управленческих решений в трудовой сфере;
– модели и методы принятия управленческих решений в условиях неопределенности;
– методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций;
– основные составляющие систем и процедур принятия решений в трудовой сфере;
– отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда;
– основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;

владеть
– 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);
– организационно-правовые формы юридических лиц;
– использовать необходимые нормативно-правовые документы;
– понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
– анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;
– методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций;
– навыками работы с компьютерными системами поддержки и принятия управленческих решений;
– основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям.

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)	Несистематическое использование методов экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
2	***Повышенный (продвинутый) уровень*** (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
3	***Высокий (превосходный) уровень*** (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде

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	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 развития, связанного с прогрессом науки и технологий	лекции, практические занятия, экзамен

		уметь: – 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 владеть: – 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)	
2	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений	знать: – знать – уметь уметь: – правовое положение субъектов предпринимательской деятельности – использовать необходимые нормативно-правовые документы – права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации – защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством владеть: – организационно-правовые формы юридических лиц – использовать необходимые нормативно-правовые документы – понятие правового регулирования в сфере	практические занятия

		профессиональной деятельности – анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения	
3	Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере	знать: – знать – классифицировать управленческие решения по типам и объектам применения; применять методы количественного анализа для выработки управленческого решения – разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать оптимальные, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экономической безопасности – находить нестандартные решения типовых задач, а так же решать нестандартные задачи уметь: – основные принципы и специфику принятия управленческих решений в трудовой сфере – владеть – модели и методы принятия управленческих решений в условиях неопределенности – методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций – основные составляющие систем и процедур принятия решений в трудовой сфере владеть: – уметь – методами экспертного оценивания и прогнозирования управленческих ситуаций – навыками работы с компьютерными системами поддержки и принятия управленческих решений	лекции, практические занятия, экзамен
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)	знать: – знать – осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования уметь:	

		– отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда – владеть – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером	

		как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям владеть: – уметь – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям	

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	Форсайт-менеджмент	+									
2	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений	+									
3	Техника принятия эффективных				+						

	управленческих решений в трудовой сфере										
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)			+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	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.
2	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений	Опрос. Контрольная работа. Реферат. Решение задач. Статья. Зачет.
3	Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере	Конспект статьи. Конспект монографии. Реферат. Контрольная работа. Тест. Экзамен.
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)	План выполнения работ. Прохождение практики. Анализ собранного материала. Отчет.