

# 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>ПК-6</b>	способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
-------------	--

### 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**

- модель пяти сил конкуренции по М. Портеру;
- бизнес-планы организаций как предмет стратегического анализа; инструменты и методы стратегического планирования;
- использование методик оценки целесообразности применения технологий аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами конкретным предприятием;
- технологии диагностики лидерских качеств;
- принципы командообразования; этапы развития команды;
- арсенал способов воздействия лидера на последователей;
- особенности проектной команды; методы управления командой;
- логику исследования как результат работы научного мышления;
- понятие глобализации, доступность основных видов ресурсов: материальных, финансовых, человеческих, информационных; конкурентоспособность и виртуальные организации; стратегические альянсы как форма ведения бизнеса;
- проблемы лидерства: развитие концепции лидерства в исторической перспективе;
- проблемы оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая идея;
- основы управления рекрутментом;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- роль и место управления персоналом в организационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;
- основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом;

### ***уметь***

- анализировать внутреннее положение компании на основе модели Мак-Кинси — 7S. GAP-анализ, анализа PIMS;
- применять SWOT-анализ, анализ безубыточности деятельности организации;
- анализировать и оценивать факторы эффективности аутсорсинг-проекта;
- выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом;
- формировать команду из коллег; организовать работу команды;
- выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам;
- мотивировать членов команды; контролировать работу команды;
- разрабатывать методологический аппарат исследования: стратегия, тактика, основные показатели качества исследования;
- анализировать проблемы межкультурных взаимодействий: проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса; адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление;
- формировать критерии качества современного лидера-менеджера;
- ставить цели классических подходов к оценке деятельности;
- применять практические приемы рекрутмента;
- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин;

### ***владеть***

- стратегическим SNW-анализом;
- производственным и финансовым левэриджем в оценке предпринимательского риска;
- методами аутстаффинга в области управления человеческими ресурсами;
- диагностики деловых и личностных качеств персонала;
- изучения общественного мнения группы (команды);
- организации групповой дискуссии;
- алгоритмом построения научного исследования;
- критериями качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности;
- проблемами национального стиля лидерства, особенностями лидерства в российском бизнесе;
- проблемами обратной связи при оценке деятельности, методом всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения;
- технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры;
- методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин.

## 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)	Несистематическое использование знаний о способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
2	<b>Повышенный (продвинутой) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями

## 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>– модель пяти сил конкуренции по М. Портеру</li> <li>– бизнес-планы организаций как предмет стратегического анализа; инструменты и методы стратегического планирования</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать внутреннее положение компании на основе модели Мак-Кинси — 7S. GAP-анализ, анализа PIMS</li> <li>– применять SWOT-анализ, анализ безубыточности деятельности организации</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стратегическим SNW-анализом</li> <li>– производственным и</li> </ul>	лекции, практические занятия, экзамен

		финансовым левеиджем в оценке предпринимательского риска	
2	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использование методик оценки целесообразности применения технологий аутсорсинга и аустаффинга в области управления человеческими ресурсами конкретным предприятием</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать и оценивать факторы эффективности аутсорсинг-проекта</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами аутстаффинга в области управления человеческими ресурсами</li> </ul>	практические занятия
3	Лидерство и управление командой	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологии диагностики лидерских качеств</li> <li>– принципы командообразования; этапы развития команды</li> <li>– арсенал способов воздействия лидера на последователей</li> <li>– особенности проектной команды; методы управления командой</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом</li> <li>– формировать команду из коллег; организовать работу команды</li> <li>– выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам</li> <li>– мотивировать членов команды; контролировать работу команды</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностики деловых и личностных качеств персонала</li> <li>– изучения общественного мнения группы (команды)</li> <li>– организации групповой дискуссии</li> </ul>	практические занятия
4	Методология исследовательской деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– логику исследования как результат работы научного мышления</li> </ul> <p>уметь:</p>	лекции, практические занятия

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать методологический аппарат исследования: стратегия, тактика, основные показатели качества исследования</li> <li>владеть: <ul style="list-style-type: none"> <li>– алгоритмом построения научного исследования</li> </ul> </li> </ul>	
5	Современные проблемы менеджмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие глобализации, доступность основных видов ресурсов: материальных, финансовых, человеческих, информационных;</li> <li>конкурентоспособность и виртуальные организации;</li> <li>стратегические альянсы как форма ведения бизнеса</li> <li>– проблемы лидерства: развитие концепции лидерства в исторической перспективе</li> <li>– проблемы оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая идея</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать проблемы межкультурных взаимодействий: проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса; адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление</li> <li>– формировать критерии качества современного лидера-менеджера</li> <li>– ставить цели классических подходов к оценке деятельности</li> <li>владеть: <ul style="list-style-type: none"> <li>– критериями качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности</li> <li>– проблемами национального стиля лидерства, особенностями лидерства в российском бизнесе</li> <li>– проблемами обратной связи при оценке деятельности,</li> </ul> </li> </ul>	лекции, практические занятия, экзамен

		методом всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения	
6	Технологии рекрутмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы управления рекрутментом</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять практические приемы рекрутмента</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы</li> </ul>	практические занятия
7	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</li> <li>– роль и место управления персоналом в организационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах</li> <li>– оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</li> <li>– современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры</li> </ul>	практические занятия
8	Научно-исследовательская работа	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные результаты, полученные отечественными и</li> </ul>	

		<p>зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять и формулировать актуальные научные проблемы;</li> <li>обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;</li> <li>проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой;</li> <li>обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;</li> <li>проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом;</li> <li>применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы;</li> <li>методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин;</li> <li>активными методами преподавания управленческих дисциплин</li> </ul>	
--	--	---	--

## 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	Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами			+							
3	Лидерство и управление командой			+							
4	Методология исследовательской деятельности	+									
5	Современные проблемы менеджмента		+								

6	Технологии рекрутмента				+						
7	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами				+						
8	Научно-исследовательская работа	+	+	+	+						

### 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
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	Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами	Конспект монографии. Реферат. Тест. Зачет.
3	Лидерство и управление командой	Контрольная работа. Конспект статьи. Статья. Зачет.
4	Методология исследовательской деятельности	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Зачет.
5	Современные проблемы менеджмента	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Экзамен.
6	Технологии рекрутмента	Реферат. Тест. Зачет.
7	Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Реферат. Тест. Зачет.
8	Научно-исследовательская работа	Проект. Разработка концепции исследования. Реферат. Эссе. Статья. Зачет.