

# 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-7</b>	способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
-------------	--

### 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: научно-исследовательская деятельность.

### 1.3. Структура компетенции

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

#### **знать**

- методы стратегического анализа в разработке стратегии организации;
- основные характеристики риска и рисков ситуации, критерии предпринимательского риска;
- методологию как учение о принципах, формах и способах получения знаний о явлениях и процессах объективного мира и человеческого сознания;
- общий анализ теоретическо-экспериментальных исследований, сопоставление экспериментальных и теоретических результатов исследования;
- теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала;
- основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом;

#### **уметь**

- анализировать портфель диверсифицированной организации БКГ, анализировать на основе матрицы Мак-Кинси, матрицы Ансоффа;
- анализировать процесс управления риском;
- построить план по проблематике целенаправленного исследования;
- анализировать расхождения полученных и имеющихся результатов других исследований, провести дополнительные эксперименты;
- выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала;
- 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**

- методом Абеля для выбора рыночного сегмента;
- методами количественной и качественной оценок рисков;
- методикой проведения исследования;
- методикой формирования выводов и оформление отчетов полученных результатов, составлять доклады и публикации по полученным результатам, требованиями к защите магистерского исследования;
- навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности;
- 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 представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Определенные пробелы в умениях применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Сформированное умение применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада

**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»,	Формы и методы
-------	--	---	----------------

		«владеть»	
1	Современный стратегический анализ	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы стратегического анализа в разработке стратегии организации</li> <li>– основные характеристики риска и рисков ситуации, критерии предпринимательского риска</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать портфель диверсифицированной организации БКГ, анализировать на основе матрицы Мак-Кинси, матрицы Ансоффа</li> <li>– анализировать процесс управления риском</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методом Абея для выбора рыночного сегмента</li> <li>– методами количественной и качественной оценок рисков</li> </ul>	лекции, практические занятия, экзамен
2	Методология исследовательской деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию как учение о принципах, формах и способах получения знаний о явлениях и процессах объективного мира и человеческого сознания</li> <li>– общий анализ теоретическо-экспериментальных исследований, сопоставление экспериментальных и теоретических результатов исследования</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– построить план по проблематике целенаправленного исследования</li> <li>– анализировать расхождения полученных и имеющихся результатов других исследований, провести дополнительные эксперименты</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой проведения исследования</li> <li>– методикой формирования выводов и оформление отчетов полученных результатов, составлять доклады и публикации по полученным результатам, требованиями к защите магистерского</li> </ul>	лекции, практические занятия

		исследования	
3	Теория и практика развития человеческих ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– □ теоретические и методологические основы развития человеческих ресурсов организации, процесса развития трудового потенциала</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– □ выделять компоненты трудового потенциала, оценивать значимость компонентов трудового потенциала, определять показатели компонентов трудового потенциала, отражающих различные стороны развития трудового потенциала</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками для обучения, развития и совершенствования профессиональных компетенций работников в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности</li> </ul>	лекции, практические занятия
4	Научно-исследовательская работа	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологией и методикой проведения научных исследований; навыками</li> </ul>	

		самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин	
--	--	---	--

## 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	Методология исследовательской деятельности	+									
3	Теория и практика развития человеческих ресурсов		+								
4	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	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе). Экзамен.
2	Методология исследовательской деятельности	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы. Зачет.
3	Теория и практика развития человеческих ресурсов	Конспект монографии. Контрольная работа. Зачет.
4	Научно-исследовательская работа	Проект. Разработка концепции исследования. Реферат. Эссе. Статья. Зачет.