

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:

УК-5	способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
-------------	--

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

Компетенция относится к блоку универсальных компетенций и является обязательной для всех выпускников в соответствии с требованиями ОПОП.

1.3. Структура компетенции

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

знать

- основные этапы исторического развития науки; классификацию наук и научных исследований; основные научные школы, направления, концепции;
- возможности возникновения нестандартной ситуации в результате влияния субъективного фактора;
- общую структуру физических теорий; философские вопросы развития науки; основы философского понимания научных проблем;
- особенности общественного развития, вариативность и основные закономерности исторического процесса, роль сознательной деятельности;
- возможные альтернативы социального и политического развития общества, появляющиеся на переломных этапах его истории;
- типы знания, общие формы, закономерности и инструментальные средства естественнонаучного и гуманитарного познания;
- стратегические цели и принципы развития управления человеческими ресурсами;
- объект, показатели, этапы и методы оценки человеческих ресурсов;
- основные понятия, теории и модели развития управления человеческими ресурсами;
- отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации технологий развития управления человеческими ресурсами;
- методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами;
- формальные и неформальные подходы к повышению уровня эффективности управления человеческими ресурсами;
- цели, задачи и основные этапы анализа технологий рекрутмента;
- принципы и основные характеристики организации работы рекрутингового агентства;
- виды каналов распространения информации о вакансиях и способы сбора информации о кандидатах;
- методики подбора и отбора кандидатов в современных компаниях;
- принципы построения эффективных процессов рекрутинга в компании;
- специфику основных этапов рекрутинга и их характеристику;
- основные теоретические понятия и категории дисциплины;

- виды конфликтов и причины их возникновения;
- виды стрессов и причины их возникновения;
- основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам, затрагивающие направленность интересов магистранта;
- требования по оформлению отчета по научно-исследовательской работе;
- редакторские программы, используемые при проведении научных исследований и оформлении отчета НИР;
- основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность предприятия;
- характеристику основ кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления на предприятии;
- основы делопроизводства, стандарты и требования к оформлению отчетов;
- назначение и сферу деятельности образовательной организации; теорию ресурсов организации;
- основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность образовательной организации;
- психолого-педагогические технологии индивидуализации обучения, развития, воспитания;

уметь

- осуществлять профессиональное самообразование и личностный рост на основе использования профессиональных научных знаний; анализировать логику рассуждений и высказываний;
- действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- находить, анализировать и контекстно обрабатывать информацию из различных источников;
- применять историческую информацию в решении вопросов, помогающих понимать социальную значимость своей будущей профессии;
- на основе собранной информации выявлять тенденции, вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выбирать средства, выдвигать гипотезы и идеи; сопоставлять различные версии и оценки исторических событий и личностей;
- применять источники знаний и приемы работы с ними, использовать общие формы, закономерности и инструментальные средства естественнонаучного и гуманитарного познания;
- критически оценивать теоретические и эмпирические исследования по вопросам развития управления человеческими ресурсами;
- анализировать социальные и экономические показатели развития управления человеческими ресурсами;
- критически оценивать перспективы инструментов и технологий в управлении человеческими ресурсами;
- разрабатывать, анализировать и оценивать программы управления человеческими ресурсами;
- вырабатывать решения, учитывающие нормативную и правовую базу управления человеческими ресурсами;
- использовать способы анализа рынка труда и кадровой ситуации в соответствующем регионе;
- выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала;
- идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма персонала;
- ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка труда и рекрутинга;
- применять инновационные технологии изучения информации о кандидатах на основных этапах рекрутинга;
- анализировать предпосылки возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере;
- выбирать способы адаптации к стрессовой ситуации;
- выявлять признаки стрессового напряжения;
- выявлять и сформулировать актуальные научные проблемы;
- обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать их с учётом данных, имеющихся в литературе;
- представлять итоги проделанной работы, полученные в результате выполнения научно-исследовательской работы;

- применять теоретические знания для характеристики финансово-экономической деятельности предприятия;
- определить теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества предприятия;
- представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения ознакомительной практики;
- применять теоретические знания для характеристики учебно-воспитательного процесса;
- применять в практической деятельности знания теоретических основ педагогической работы в образовательной организации и нахождения путей ее совершенствования;
- проектировать и осуществлять учебно-воспитательный процесс с опорой на знания предметной области, психолого-педагогические знания и научно-обоснованные закономерности организации образовательного процесса;
- представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения педагогической практики;
- определить теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества;
- представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения практики по профилю профессиональной деятельности;

владеть

- культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- методами действий в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- способностью формировать представление о научной картине мира;
- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики;
- навыками исторического анализа при критическом восприятии получаемой извне социальной информации;
- методами работы с источниками знаний и приемами работы с ними;
- методами сбора, обработки и анализа данных по инновационному преобразованию управления человеческими ресурсами;
- работы с нормативными актами, иными документами, регламентирующими управление человеческими ресурсами;
- системного подхода к анализу проблем развития управления человеческими ресурсами;
- использования методов анализа социально-экономических процессов в управлении человеческими ресурсами;
- навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- навыками анализа технологий рекрутмента;
- навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма персонала;
- навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- методами анализа конфликта на разных стадиях его протекания;
- способами реагирования на стрессовую ситуацию;
- методологией и методикой проведения научных исследований;
- навыками обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;
- методами презентации научных результатов на научных конференциях с привлечением современных технических средств;
- основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией;
- навыками делового общения, навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников;

- навыками делового общения, навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников образовательной организации;
- технологиями проектирования психологически безопасной и комфортной образовательной среды.

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)	Имеет представление об основных закономерностях развития общества и роли культуры в развитии человечества. Демонстрирует знания основ межличностного делового общения на русском и иностранном языках, закономерностей и особенностей социально-исторического развития различных культур, межкультурного разнообразия общества.
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Способен применять методику межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с использованием профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий. Демонстрирует умение адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание лингвокультурных особенностей поведения людей.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Демонстрирует понимание и умение толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, владение методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия.

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	Философия и методология науки	знать: – основные этапы исторического развития науки; классификацию наук и научных исследований; основные научные школы, направления, концепции – возможности возникновения нестандартной ситуации в результате влияния	лекции, практические занятия

		<p>субъективного фактора</p> <ul style="list-style-type: none"> – общую структуру физических теорий; философские вопросы развития науки; основы философского понимания научных проблем – особенности общественного развития, вариативность и основные закономерности исторического процесса, роль сознательной деятельности – возможные альтернативы социального и политического развития общества, появляющиеся на переломных этапах его истории – типы знания, общие формы, закономерности и инструментальные средства естественнонаучного и гуманитарного познания <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять профессиональное самообразование и личностный рост на основе использования профессиональных научных знаний; анализировать логику рассуждений и высказываний – действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения – находить, анализировать и контекстно обрабатывать информацию из различных источников – применять историческую информацию в решении вопросов, помогающих понимать социальную значимость своей будущей профессии – на основе собранной информации выявлять тенденции, вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выбирать средства, выдвигать гипотезы и идеи; сопоставлять различные версии и оценки исторических событий и личностей – применять источники знаний и приемы работы с ними, использовать общие формы, 	
--	--	--	--

		<p>закономерности и инструментальные средства естественнонаучного и гуманитарного познания владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения – методами действий в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения – способностью формировать представление о научной картине мира – навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики – навыками исторического анализа при критическом восприятии получаемой извне социальной информации – методами работы с источниками знаний и приемами работы с ними 	
2	Теория и практика развития человеческих ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегические цели и принципы развития управления человеческими ресурсами – объект, показатели, этапы и методы оценки человеческих ресурсов – основные понятия, теории и модели развития управления человеческими ресурсами – отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации технологий развития управления человеческими ресурсами – методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами – формальные и неформальные подходы к повышению уровня эффективности управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – критически оценивать теоретические и эмпирические исследования по вопросам развития управления 	лекции, практические занятия, экзамен

		<p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать социальные и экономические показатели развития управления <p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – критически оценивать перспективы инструментов и технологий в управлении <p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать, анализировать и оценивать программы управления <p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать решения, учитывающие нормативную и правовую базу управления <p>человеческими ресурсами</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами сбора, обработки и анализа данных по инновационному преобразованию управления <p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – работы с нормативными актами, иными документами, регламентирующими управление <p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – системного подхода к анализу проблем развития управления <p>человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> – использования методов анализа социально-экономических процессов в управлении <p>человеческими ресурсами</p>	
3	Технологии рекрутмента	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цели, задачи и основные этапы анализа технологий рекрутмента – принципы и основные характеристики организации работы рекрутингового агентства – виды каналов распространения информации о вакансиях и способы сбора информации о кандидатах – методики подбора и отбора кандидатов в современных компаниях – принципы построения эффективных процессов рекрутинга в компании – специфику основных этапов рекрутинга и их характеристику <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать способы анализа 	практические занятия

		<p>рынка труда и кадровой ситуации в соответствующем регионе</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала – идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма персонала – ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка труда и рекрутинга – применять инновационные технологии изучения информации о кандидатах на основных этапах рекрутинга <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала – навыками анализа технологий рекрутмента – навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма персонала – навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала 	
4	<p>Управление конфликтами в трудовом коллективе</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические понятия и категории дисциплины – виды конфликтов и причины их возникновения – виды стрессов и причины их возникновения <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать предпосылки возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере – выбирать способы адаптации к стрессовой ситуации – выявлять признаки стрессового напряжения <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа конфликта на разных стадиях его протекания – способами реагирования на стрессовую ситуацию 	<p>практические занятия</p>

5	Научно-исследовательская работа	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам, затрагивающие направленность интересов магистранта – требования по оформлению отчета по научно-исследовательской работе – редакторские программы, используемые при проведении научных исследований и оформлении отчета НИР <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и сформулировать актуальные научные проблемы – обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать их с учётом данных, имеющихся в литературе – представлять итоги проделанной работы, полученные в результате выполнения научно-исследовательской работы <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологией и методикой проведения научных исследований – навыками обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования – методами презентации научных результатов на научных конференциях с привлечением современных технических средств 	
6	Ознакомительная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность предприятия – характеристику основ кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления на предприятии – основы делопроизводства, стандарты и требования к 	

		<p>оформлению отчетов уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять теоретические знания для характеристики финансово-экономической деятельности предприятия – определить теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества предприятия – представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения ознакомительной практики <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией – навыками делового общения, навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников – методами презентации научных результатов на научных конференциях с привлечением современных технических средств 	
7	Педагогическая практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – назначение и сферу деятельности образовательной организации; теорию ресурсов организации – основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность образовательной организации – психолого-педагогические технологии индивидуализации обучения, развития, воспитания – основы делопроизводства, стандарты и требования к оформлению отчетов <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять теоретические знания для характеристики 	

		<p>учебно-воспитательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять в практической деятельности знания теоретических основ педагогической работы в образовательной организации и нахождения путей ее совершенствования – проектировать и осуществлять учебно-воспитательный процесс с опорой на знания предметной области, психолого-педагогические знания и научно-обоснованные закономерности организации образовательного процесса – представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения педагогической практики <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией – навыками делового общения, навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников образовательной организации – технологиями проектирования психологически безопасной и комфортной образовательной среды – методами презентации научных результатов на научных конференциях с привлечением современных технических средств 	
8	<p>Практика по профилю профессиональной деятельности</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность предприятия – характеристику основ кадрового, документационного, информационного, технического, 	

		<p>нормативно-методического и правового обеспечения системы управления на предприятии</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы делопроизводства, стандарты и требования к оформлению отчетов <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять теоретические знания для характеристики финансово-экономической деятельности предприятия – определить теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества – представлять итоги проделанной работы, полученные в результате прохождения практики по профилю профессиональной деятельности <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией – навыками делового общения, навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников – методами презентации научных результатов на научных конференциях с привлечением современных технических средств 	
--	--	---	--

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	Философия и методология науки	+	+								
2	Теория и практика развития человеческих ресурсов		+								
3	Технологии рекрутмента				+						

4	Управление конфликтами в трудовом коллективе				+						
5	Научно-исследовательская работа	+	+	+	+						
6	Ознакомительная практика			+							
7	Педагогическая практика		+								
8	Практика по профилю профессиональной деятельности				+						

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Философия и методология науки	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
2	Теория и практика развития человеческих ресурсов	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Экзамен.
3	Технологии рекрутмента	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
4	Управление конфликтами в трудовом коллективе	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
5	Научно-исследовательская работа	Дневник прохождения НИР. Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).
6	Ознакомительная практика	Дневник прохождения практики (посещаемость). Характеристика руководителя практики в организации. Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).
7	Педагогическая практика	Дневник прохождения практики (посещаемость). Характеристика руководителя практики в организации. Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).
8	Практика по профилю профессиональной деятельности	Дневник прохождения практики (посещаемость). Характеристика руководителя практики в организации. Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).

