

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Ивановский государственный химико-технологический университет»

ИУФИС

Кафедра экономики и финансов



Утверждено: проректор по УР

Н.Р. Кокина

11 2016 г.

Программа практики
Производственная практика
Научно-исследовательская работа

**НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ СЕМИНАР ПО ТЕОРИИ
МЕНЕДЖМЕНТА**

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки	Международный менеджмент
Квалификация (степень)	Бакалавр
Форма обучения	очная

Иваново, 2016

1. Вид практики, способы и формы ее проведения

Тип производственной практики:

практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Научно – исследовательская работа. Научно – практический семинар по теории менеджмента.

Способы проведения производственной практики: стационарная.

2. Цели освоения производственной практики

Целью является формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и целями данного направления и профиля подготовки, а также закрепление, углубление и дополнение теоретических знаний, полученных при изучении дисциплины теория менеджмента, в том числе формирование навыков проектирования организационной структуры.

В процессе прохождения практики бакалавр должен получить знания, приобрести навыки и умения в исследовании актуальной научной проблемы, с целью использования полученных результатов для решения проблем, возникающих в профессиональной области деятельности:

- выявления и формулирования актуальных научных проблем в области менеджмента;
- самостоятельного поиска и отбора научного материала, его осмысления;
- использования научной, учебной, справочной, периодической литературы, осмысления полученной информации в целях освоения методики проектирования организационной структуры управления;
- освоения методов исследовательской работы;
- использования современных технологий сбора информации, обработки и интерпретации полученных данных, овладения современными методами исследований.

3. Место практики в структуре ООП

Научно – практический семинар входит в Блок 2 программы подготовки бакалавриата по направлению «Менеджмент» и базируется на таких дисциплинах основной образовательной программы бакалавриата, как «Деловые коммуникации», «Теория менеджмента», «Экономическая теория», «Экономика организаций».

Прохождение практики необходимо для успешного освоения следующих дисциплин: Управление человеческими ресурсами, Риск-менеджмент в международном бизнесе, Бизнес-планирование.

Для успешного прохождения производственной практики студент должен:

Знать:

- законы развития природы, общества и мышления;
- экономические основы поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков.

Уметь:

- применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели;
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций, а также анализировать поведение потребителей экономических благ;
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь.

Владеть:

- методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования;

- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией;
- владеть навыками документального оформления решений в управлении деятельности организаций.

4. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики

Бакалавры по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» в результате прохождения практики, в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями основной образовательной программы должны обладать следующими компетенциями:

- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

В результате прохождения практики бакалавр по направлению «Менеджмент» должен:

Знать:

- системы управления персоналом в современных экономических условиях;
- современные технологии кадровой работы;
- принципы развития и закономерности функционирования организации
- основы распределения и делегирования полномочий;
- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования
- принципы, виды, методы и нормативную базу внутрифирменного планирования.
- основные теории мотивации, лидерства и власти;
- особенности процессов групповой динамики и принципы формирования команды;
- принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия
- методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры
- методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты)

Уметь:

- анализировать источники пополнения состава персонала.
- ставить цели и формулировать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией профессиональных функций;
- анализировать организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество;
- рассчитывать показатели плановой деятельности организации;
- проводить диагностику организационной культуры;
- организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности
- разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала
- разработать требования и критерии подбора персонала
- проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и

обосновывать перспективные направления научных исследований

Владеть:

- научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами;
- методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений;
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- навыками разработки документации, регламентирующей функциональные обязанности сотрудников организации.

5. Структура практики

Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Время проведения практики – 3 семестр обучения (рассредоточенная).

Формы отчетности - зачет с оценкой.

По окончании практики студент составляет письменный отчет и сдает его руководителю практики от высшего учебного заведения. Отчет о практике должен содержать задание на практику, выданное руководителем в первый день практики, и сведения о конкретно выполненной студентом работе в период практики.

Отчёт о практике имеет следующую структуру:

- задание;
- титульный лист;
- аннотация;
- содержание - включает наименование всех глав и пунктов, с которых начинаются эти элементы, с указанием номеров страниц;
- введение: вступительная часть работы, в которой обосновывается актуальность темы, формируются цели, задачи работы, объект и предмет исследования;
- 1. Теоретические основы организационного проектирования.
- 2. Проектирование организационной структуры.
 - 2.1. Общая характеристика проектируемой организации.
 - 2.2. Ситуационный анализ деятельности проектируемой организации.
 - 2.3. Разработка дерева целей развития организации.
 - 2.4. Проектирование организационной структуры управления.
 - 2.5. Регламентация деятельности выбранного подразделения:
 - заключение - должно содержать краткие выводы проведенного исследования, основные рекомендации, значимость работы.
 - список использованных источников.

По согласованию с руководителем производственной практики от кафедры экономики и финансов допускается свободный выбор структуры основной части отчёта по производственной практике при условии соответствия компетенциям, указанным в п.4. Программы производственной практики.

6. Содержание практики

№ п/п	Наименование раздела (этапа)	Содержание раздела (этапа)
1. Сбор и анализ исходной информации		
1.1.	Теоретические основы организационного	Факторы и элементы проектирования организации. Методы проектирования организационных структур.

	проектирования.	Этапы организационного проектирования.
1.2.	Общая характеристика проектируемой организации.	Указать вид деятельности, организационно-правовую форму, размер организации; охарактеризовать технологию производства, производственную структуру.
1.3	Ситуационный анализ деятельности проектируемой организации.	<p>Охарактеризовать те факторы внешней среды, которые оказывают существенное влияние на деятельность организации и изменение ее стратегической позиции. Для этого необходимо исследовать влияние на деятельность организации макро и микроокружения.</p> <p>В качестве инструмента анализа макроокружения используется PEST анализ. Проведение данного анализа должно базироваться на использовании статистических данных, оценке динамики, изменения которых служит источником формулируемых студентом выводов.</p> <p>Для анализа микроокружения в качестве инструмента можно использовать пятифакторную модель М.Портера, построение карты стратегических групп для позиционирования конкурентов, методы маркетингового исследования для анализа потребителей, методы логистики, для анализа поставщиков.</p> <p>Результатом анализа влияния внешней среды должно быть формирование перечня наиболее важных для деятельности предприятия угроз и возможностей внешней среды.</p> <p>С целью проведения ситуационного анализа рекомендуется использование методики SWOT-анализа. Задача SWOT-анализа - дать структурированное описание ситуации, относительно которой нужно принять какое-либо решение.</p> <p>Результатом ситуационного анализа должно быть формирование основных направлений развития организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – мероприятия, которые необходимо провести, чтобы использовать сильные стороны для увеличения возможностей организации; – мероприятия, которые необходимо провести, преодолевая слабые стороны и используя представленные возможности; – мероприятия, которые используют сильные стороны организации для избежания угроз; – мероприятия, которые минимизируют слабые стороны для избежания угроз. <p>Сформулировать стратегию развития организации и спроектировать соответствующее ей «дерево целей».</p>
1.4	Разработка дерева целей развития организации.	Составить дерево целей организации
1.5.	Проектирование организационной структуры управления.	Составить схему организационной структуры организации; в пояснении к ней указать линейные, функциональные, вертикальные и горизонтальные связи. Дать характеристику организационной структуры, используя экономические показатели: численность

		<p>управленческого персонала по функциям управления, численность линейного управленческого персонала, количество уровней иерархии системы управления предприятием, количество структурных звеньев на каждом уровне, степень централизации управления.</p> <p>Определить соответствие норме управляемости количества подчиненных на каждом уровне управления организации. Указать факторы, влияющие на формирование оргструктуры. Выявить преимущества и недостатки анализируемой оргструктуры. Сделать выводы о соответствии организационной структуры менеджмента целям организации.</p>
1.6.	<p>Регламентация деятельности выбранного подразделения:</p>	<p>Сформировать структуру одного из подразделений. Привести состав нормативных документов, регламентирующих деятельность данного подразделения. Разработать положение об отделе и должностную инструкцию одного из специалистов.</p> <p>Разработать карту информационных потоков на примере конкретного управленческого решения: выявить основные взаимосвязи специалиста – менеджера по форме: «Входящая документация – Исходящая документация». Составить перечень рабочих документов и уточнить взаимосвязи: «кто представляет - кому представляет» (должностное лицо, отдел, бюро).</p>
2	Оформление и защита отчёта по практике	

№ п/п	Наименование раздела	Контактная работа	СРС	Всего час.
1.	Сбор и анализ исходной информации, в т.ч.	31	70	101
1.1.	Теоретические основы организационного проектирования.	5	11	16
1.2.	Общая характеристика проектируемой организации.	5	11	16
1.3.	Ситуационный анализ деятельности проектируемой организации.	5	11	16
1.4.	Разработка дерева целей развития организации.	5	11	16
1.5.	Проектирование организационной структуры управления.	5	11	16
1.6.	Регламентация деятельности выбранного подразделения:	6	15	21
2.	Оформление и защита отчёта по практике	3	4	7
	Итого	34	74	108

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике (модулю):

Приведен в приложении А к программе практики. С целью более подробного изложения этапов формирования компетенций по практике, обеспечивающих достижение планируемых результатов, в приложении Б приведены паспорта компетенций.

8. Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимой для проведения практики:

а) нормативно-правовые акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1, 2.

б) основная литература:

1. Переверзев, М. П. Менеджмент : учеб. для вузов эконом. и управлен. специальностей. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 287 с.Иванова, Т. Ю. Теория организации : учеб. - 4-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2012. - 427 с. - ISBN 978-5-406-01923-8.
2. Шеметов, П. В. Теория организации : Курс лекций. - М. : Омега-Л, 2006. - 282 с.
3. Осипова, О.Н. Теория менеджмента: учеб. пособие / О.Н. Осипова, О.П. Смирнова; Иван.гос. хим-технол. ун-т. – Иваново, 2011. – 172 с.

в) дополнительная литература:

4. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : учеб. для вузов по спец. 061100 Менеджмент организации, 061000 Гос. и муниципальное управление / Издат. программа 300 лучших учеб. для высш. шк. в честь 300-летия СПб. - СПб. : Питер, 2004.

г) ресурсы сети «Интернет»

1. Электронный каталог ИГХТУ <http://www.isuct.ru>
2. Электронная библиотека Ивановского государственного химико-технологического университета с полнотекстовыми документами <http://www.isuct.ru/e-lib/>
3. Виртуальная образовательная среда Ивановского государственного химико-технологического университета <http://edu.isuct.ru>
4. Научная электронная библиотека Elibrary.ru URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (Свободный доступ).
5. Интернет-журнал "Экономика, предпринимательство и право" URL: <http://www.creativeconomy.ru/publishers/>.
6. СПС КонсультантПлюс URL: <http://www.consultant.ru/> (Свободный доступ).
7. Информационно-правовой портал Гарант.ру URL: <http://www.garant.ru/> (Свободный доступ).
8. Единая межведомственная информационно-статистическая система URL: <http://www.fedstat.ru/indicators/start.do> (Свободный доступ).
9. Центральная база статистических данных URL: <http://cbsd.gks.ru/> (Свободный доступ).
10. Официальный интернет портал правовой информации URL: <http://pravo.gov.ru/> (Свободный доступ).

9. Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Общесистемное обеспечение: Microsoft Windows 7.

Студентам предоставляется доступ к:

- СПС «Консультант Плюс». Семейство программ Консультант Плюс представляет собой справочно-правовую систему. Компьютерная справочная правовая система (СПС) - это программный комплекс, включающий в себя массив правовой информации и программные

инструменты, позволяющие специалисту работать с этим массивом информации (производить поиск конкретных документов или фрагментов, выводить информацию на печать и т.д.).

- СПС «ГАРАНТ». СПС «ГАРАНТ-Максимум» (Платформа F1) представляет собой справочно-правовую систему.

10. Материально-техническое обеспечение практики

Для подготовки отчёта по производственной практике студентам предоставляется возможность работы в компьютерном классе кафедры, оборудованном ПЭВМ типа Pentium с выходом в сеть Интернет. Общесистемное обеспечение: Microsoft Windows 7. Студентам предоставляется доступ к:

- СПС «Консультант Плюс». Семейство программ Консультант Плюс представляет собой справочно-правовую систему. Компьютерная справочная правовая система (СПС) - это программный комплекс, включающий в себя массив правовой информации и программные инструменты, позволяющие специалисту работать с этим массивом информации (производить поиск конкретных документов или фрагментов, выводить информацию на печать и т.д.).

- СПС «ГАРАНТ». СПС «ГАРАНТ-Максимум» (Платформа F1) представляет собой справочно-правовую систему.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

И.о. заведующего кафедрой ЭиФ  (профессор, д.э.н. Ермолаев М.Б.)

Программа одобрена на заседании кафедры № протокола 6 от 16.11 2016 г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ
ТИП - НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА
(НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ СЕМИНАР ПО ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА)**

38.03.02. Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

«Международный менеджмент»

(профиль/название магистерской программы)

Бакалавриат

(уровень подготовки)

1. Перечень компетенций, формируемых в результате освоения практики.

- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

Подробно этапы формирования данных компетенций в соответствии с учебным планом по данной образовательной программе приведены в приложении Б 1-2 к рабочей программе практики.

2. Паспорт фонда оценочных средств по ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

Научно-практический семинар по теории менеджмента

№ п/п	Контролируемые разделы, темы, модули дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства	
			Вид	Кол-во
1.	Сбор и анализ исходной информации			
1.1.	Теоретические основы организационного проектирования.	ОПК-3 ПК-1	Отзыв руководителя	
1.2.	Общая характеристика проектируемой организации.	ОПК-3 ПК-1	Отзыв руководителя	
1.3.	Ситуационный анализ деятельности проектируемой организации.	ОПК-3 ПК-1	Отзыв руководителя	
1.4	Разработка дерева целей развития организации.	ОПК-3 ПК-1	Отзыв руководителя	
1.5	Проектирование организационной структуры управления.	ОПК-3 ПК-1	Отзыв руководителя	
1.6	Регламентация деятельности выбранного подразделения:	ОПК-3 ПК-1		

2.	Защита отчёта по производственной практике	ОПК-3 ПК-1	Комплект вопросов	30

1. Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах формирования, шкалы и процедуры оценивания

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (этапы достижения заданного уровня компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (по 5-ти бальной шкале)				
		1	2	3	4	5
Минимальный уровень	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы управления персоналом в современных экономических условиях; - современные технологии кадровой работы; - принципы развития и закономерности функционирования организации - основы распределения и делегирования полномочий; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования - принципы, виды, методы и нормативную базу внутрифирменного планирования. (ОПК-3); - основные теории мотивации, лидерства и власти; - особенности процессов 	<p>Студент лишь частично овладел минимальным уровнем знаний. Умения и навыки не развиты</p>	<p>Студент имеет общие знания минимального уровня, но не умеет логически обосновать свои мысли. Умения и навыки развиты слабо.</p>	<p>Студент демонстрирует минимальный уровень знаний, но в ответе имеются существенные недостатки, материал усвоен частично. При проверке умений и навыков в рассуждениях допускаются ошибки.</p>	<p>Студент демонстрирует минимальный уровень знаний. При проверке умений и навыков показывает хорошее понимание пройденного материала, но не может теоретически обосновать некоторые выводы</p>	<p>Студент полностью овладел минимальным уровнем знаний, умений и навыков, понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает.</p>

	<p>групповой динамики и принципы формирования команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия - методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры - методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты) (ПК-1); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать источники пополнения состава персонала. - ставить цели и формулировать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее 					
--	---	--	--	--	--	--

	<p>совершенствованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество; - рассчитывать показатели плановой деятельности организации (ОПК-3); <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику организационной культуры; - организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности - разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала - разработать требования и критерии подбора персонала - проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований (ПК-1). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; 					
--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.; - методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений (ОПК-3); - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками разработки документации, регламентирующей функциональные обязанности сотрудников организации (ПК-1). 					
Базовый уровень	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы управления персоналом в современных экономических условиях; - современные технологии кадровой работы; - принципы развития и закономерности функционирования организации - основы распределения и делегирования полномочий; - типы организационных структур, их основные пара- 	<p>Студент лишь частично овладел базовым уровнем знаний. Базовые умения и навыки развиты</p>	<p>Студент имеет общие знания базового уровня, но не умеет логически обосновать свои мысли. Базовые умения и навыки развиты</p>	<p>Студент демонстрирует базовый уровень знаний, но в ответе имеются существенные недостатки, материал усвоен частично. При проверке</p>	<p>Студент демонстрирует базовый уровень знаний. При проверке умений и навыков показывает хорошее понимание пройденного материала, но</p>	<p>Студент полностью овладел базовым уровнем знаний, умений и навыков, понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает.</p>

	<p>метры и принципы их проектирования</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы, виды, методы и нормативную базу внутрифирменного планирования. (ОПК-3); - основные теории мотивации, лидерства и власти; - особенности процессов групповой динамики и принципы формирования команды; - принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия - методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры - методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты) (ПК-1). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать источники пополнения состава персонала. - ставить цели и формулиро- 		<p>слабо.</p>	<p>базовых умений и навыков в рассуждениях допускаются ошибки.</p>	<p>не может теоретически обосновать некоторые выводы</p>	
--	---	--	----------------------	---	---	--

	<p>вать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией профессиональных функций;</p> <ul style="list-style-type: none">- анализировать организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;- анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество;- рассчитывать показатели плановой деятельности организации (ОПК-3). <p>- проводить диагностику организационной культуры;</p> <ul style="list-style-type: none">- организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности- разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала- разработать требования и критерии подбора персонала- проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и					
--	---	--	--	--	--	--

	<p>обосновывать перспективные направления научных исследований (ПК-1).</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; - навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.; - методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений (ОПК-3). - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками разработки документации, регламентирующей функциональные обязанности сотрудников организации (ПК-1). 					
<p>Продвинутый уровень</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы управления персоналом в современных 	<p>Студент лишь частично овладел</p>	<p>Студент имеет общие знания продвинутого</p>	<p>Студент демонстрирует продвинутый</p>	<p>Студент демонстрирует продвинутый</p>	<p>Студент полностью овладел продвинутым</p>

	<p>экономических условиях; - современные технологии кадровой работы; - принципы развития и закономерности функционирования организации - основы распределения и делегирования полномочий; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования - принципы, виды, методы и нормативную базу внутрифирменного планирования. (ОПК-3);</p> <p>- основные теории мотивации, лидерства и власти; - особенности процессов групповой динамики и принципы формирования команды; - принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия - методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифи-</p>	<p>продвинутым уровнем знаний. Продвинутое умения и навыки не развиты.</p>	<p>уровня, но не умеет логически обосновать свои мысли. Продвинутое умения и навыки развиты слабо.</p>	<p>уровень знаний, но в ответе имеются существенные недостатки, материал усвоен частично. При проверке продвинутых умений и навыков в рассуждениях допускаются ошибки.</p>	<p>уровень знаний. При проверке умений и навыков показывает хорошее понимание пройденного материала, но не может теоретически обосновать некоторые выводы</p>	<p>уровнем знаний, умений и навыков, понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновать выводы и разъяснять их в логической последовательности.</p>
--	---	---	--	--	---	--

	<p>цированной структуры - методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты) (ПК-1).</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать источники пополнения состава персонала. - ставить цели и формулировать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество; - рассчитывать показатели плановой деятельности организации (ОПК-3). - проводить диагностику организационной культуры; - организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения 					
--	---	--	--	--	--	--

	<p>управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала - разработать требования и критерии подбора персонала - проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований (ПК-1). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; - навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.; - методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений (ОПК-3). - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и 					
--	---	--	--	--	--	--

	оперативных управленческих задач; - навыками разработки документации, регламентирующей функциональные обязанности сотрудников организации ПК-1).					
--	---	--	--	--	--	--

Более подробно критерии оценки и шкалы для оценки результатов рассмотрены в локальном акте университета «Порядок об организации промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости студентов» (<http://isuct.ru/education/orders>).

4. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков (и (или) опыта деятельности, с учетом этапов и уровней формирования компетенций

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

Научно-практический семинар по теории менеджмента

Автор (студент/ка) _____

Факультет ИУФИС _____

Кафедра Экономики и финансов _____ Группа _____

Направление (специальность) 38.03.02 «Менеджмент» _____

Профиль (программа) подготовки Международный менеджмент _____

Руководитель _____

**Оценка компетенций в соответствии с требованиями
ФГОС ВО по направлению подготовки**

Требования к профессиональной подготовке (компетенции, указанные в ООП)	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)			
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)			

Показатели оценки отчета

	Показатели	Оценка			
		5	4	3	*
Профессиональные	1. Оригинальность и новизна полученных результатов				
	2. Степень самостоятельного и творческого участия студента в работе				
	3. Корректность формулирования цели и задач исследования				
	4. Уровень и корректность использования в работе методов исследований, математического моделирования				

	5. Практическая значимость полученных результатов				
Универсальн ые	6. Использование современных пакетов компьютерных программ и технологий				
	7. Использование информационных ресурсов Internet				
	8. Наличие публикаций, участие в н.-т. конференциях, награды за участие в конкурсах				
	9. Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения				
	10. Качество оформления отчета (общий уровень грамотности, стиль изложения, качество иллюстраций, соответствие требованиям стандарта к этим документам)				

* Не оценивается (трудно оценить)

Отмеченные достоинства:

Отмеченные недостатки:

Заключение:

Руководитель _____
(подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

Перечень примерных вопросов к защите отчёта по практике

1. Факторы и элементы проектирования организации.
 2. Методы проектирования организационных структур.
 3. Этапы организационного проектирования.
 4. Общая характеристика проектируемой организации.
 5. Ситуационный анализ деятельности проектируемой организации.
 6. Разработка дерева целей развития организации.
 7. Проектирование организационной структуры управления.
 8. Регламентация деятельности выбранного подразделения
 9. Охарактеризовать те факторы внешней среды, которые оказывают существенное влияние на деятельность организации и изменение ее стратегической позиции
 10. Мероприятия, которые необходимо провести, чтобы использовать сильные стороны для увеличения возможностей организации;
 11. Мероприятия, которые необходимо провести, преодолевая слабые стороны и используя представленные возможности;
 12. Мероприятия, которые используют сильные стороны организации для избежания угроз;
 13. Мероприятия, которые минимизируют слабые стороны для избежания угроз.
 14. Сформулировать стратегию развития организации.
 15. Дать характеристику организационной структуры.
 16. Определить соответствие норме управляемости количества подчиненных на каждом уровне управления организации.
 17. Указать факторы, влияющие на формирование оргструктуры.
 18. Выявить преимущества и недостатки анализируемой оргструктуры.
 19. Сделать выводы о соответствии организационной структуры менеджмента целям организации
- 5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы приведены на сайте университета по адресу: <http://isuct.ru/education/orders> и включают:**
1. Порядок об организации промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости студентов
 2. Положение о практике обучающихся.

ПАСПОРТ

компетенции: общепрофессиональная (ОПК-3)

(вид компетенции и ее код)

при освоении ООП ВО

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки «Международный менеджмент»

Уровень подготовки Бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Иваново, 2016

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

Вид и код компетенции: общепрофессиональная (ОПК-3)

Содержание: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

2. Принятая структура компетенции

	Выпускник должен	Результаты обучения, выраженные в действиях выпускника
1.	знать: - системы управления персоналом в современных экономических условиях; - современные технологии кадровой работы; - принципы развития и закономерности функционирования организации - основы распределения и делегирования полномочий; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования - принципы, виды, методы и нормативную базу внутрифирменного планирования.	Знает и различает основные системы управления персоналом в современных экономических условиях, имеет представление и различает современные технологии кадровой работы Даёт определение понятий «организация», «организационная структура управления», «система»; раскрывает содержание законов развития и функционирования организации; раскрывает содержание этапов жизненного цикла организации Даёт определение понятий «полномочия», «делегирование»; характеризует правила делегирования полномочий; объясняет роль административно-управленческого персонала в организации Характеризует различные виды организационных структур управления (линейные, линейно-функциональные, дивизиональные, матричные, проектные, бригадные); объясняет содержание принципов проектирования организационных структур называет принцип единства, участия, непрерывности, гибкости, точности проводит классификацию видов планов в зависимости от горизонта (периода) планирования, по величине привлекаемых инвестиций, по иерархии планирования, от временной ориентации идеи планирования; выявляет взаимосвязи между видами планов; характеризует методы планирования экономических показателей; характеризует нормативную базу планирования; выделяет основные разделы стратегического плана, текущего плана, плана продаж, плана производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансового плана; дает определения понятий стратегического, текущего и оперативного планирования; раскрывает показатели, характеризующие

		стратегический, текущий и оперативный план, план продаж, план производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансовый план
2.	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать источники пополнения состава персонала. - ставить цели и формулировать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество; - рассчитывать показатели плановой деятельности организации 	<p>Умеет анализировать источники пополнения состава персонала, знает об особенностях открытого и закрытого методов подбора персонала</p> <p>Формирует дерево целей организации; составляет должностные инструкции и положения о структурных подразделениях организации</p> <p>Называет и характеризует элементы организационной структуры; предлагает организационно-управленческие решения по совершенствованию организационной структуры действующей организации.</p> <p>Выделяет элементы системы внутрифирменного планирования;</p> <p>Предлагает структуру планово-экономического отдела; определяет взаимоотношения планово-экономического отдела с другими подразделениями предприятия; использует алгоритм анализа выполнения планов фирмы; - использует алгоритм прогнозирования объема сбыта продукции; - составляет схемы решения задач по планированию потребности в запасах материалов, производственной программы, заработной платы и численности работников, экономической эффективности организационно-технических мероприятий, планирование финансов, баланса и прибылей.</p>
3.	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; - методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений 	<p>Применяет различные методы проектирования организационной структуры (метод аналогий, метод структуризации целей, метод организационного моделирования); формирует состав линейных и функциональных подразделений организации, используя метод аналогий и метод структуризации целей; оценивает эффективность организационной структуры; разрабатывает документы, регламентирующие деятельность организации и её отдельных подразделений.</p>

3. Планируемые уровни сформированности компетенции у студентов-выпускников вуза

	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Отличительные признаки уровня
1	Минимальный уровень	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы управления персоналом в современных экономических условиях; - современные технологии кадровой работы; - принципы развития и закономерности функционирования организации - основы распределения и делегирования полномочий; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования - принципы, виды, методы и нормативную базу внутрифирменного планирования. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать источники пополнения состава персонала. - ставить цели и формулировать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией 	<p>Даёт определение понятий «организация», «организационная структура управления», «система»; раскрывает содержание этапов жизненного цикла организации</p> <p>Даёт определение понятий «полномочия», «делегирование». Характеризует различные виды организационных структур управления (линейные, линейно-функциональные, дивизиональные, матричные, проектные, бригадные).</p> <p>Характеризует методы планирования экономических показателей; нормативную базу планирования; выделяет основные разделы стратегического плана, текущего плана, плана продаж, плана производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансового плана;</p> <p>даёт определения понятий стратегического, текущего и оперативного планирования; раскрывает показатели, характеризующие стратегический, текущий и оперативный план, план продаж, план производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансовый план</p> <p>При консультативной поддержке формирует дерево целей организации; составляет должностные инструкции и положения о структурных подразделениях организации</p>

		<p>профессиональных функций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество; - рассчитывать показатели плановой деятельности организации 	
		<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; - навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.; - методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений 	<p>При консультативной поддержке применяет различные методы проектирования организационной структуры (метод аналогий, метод структуризации целей, метод организационного моделирования); формирует состав линейных и функциональных подразделений организации, используя метод аналогий и метод структуризации целей; оценивает эффективность организационной структуры; разрабатывает документы, регламентирующие деятельность организации и её отдельных подразделений.</p>
2	Базовый уровень	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы управления персоналом в современных экономических условиях; - современные технологии кадровой работы; - принципы развития и закономерности функционирования организации - основы распределения и делегирования полномочий; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования - принципы, виды, методы и нормативную базу 	<p>Знает и различает основные системы управления персоналом в современных экономических условиях, имеет представление и различает современные технологии кадровой работы</p> <p>Даёт определение понятий «организация», «организационная структура управления», «система»; раскрывает содержание этапов жизненного цикла организации</p> <p>Даёт определение понятий «полномочия», «делегирование»; характеризует правила делегирования полномочий; объясняет роль</p>

		<p>внутрифирменного планирования.</p>	<p>административно-управленческого персонала в организации Характеризует различные виды организационных структур управления (линейные, линейно-функциональные, дивизиональные, матричные, проектные, бригадные); объясняет содержание принципов проектирования организационных структур Проводит классификацию видов планов в зависимости от горизонта (периода) планирования, по величине привлекаемых инвестиций, по иерархии планирования, от временной ориентации идеи планирования; Характеризует методы планирования экономических показателей; нормативную базу планирования; выделяет основные разделы стратегического плана, текущего плана, плана продаж, плана производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансового плана; дает определения понятий стратегического, текущего и оперативного планирования; раскрывает показатели, характеризующие стратегический, текущий и оперативный план, план продаж, план производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансовый план</p>
		<p>уметь: - анализировать источники пополнения состава персонала. - ставить цели и формулировать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать</p>	<p>При консультативной поддержке формирует дерево целей организации; составляет должностные инструкции и положения о структурных подразделениях организации При консультативной поддержке предлагает организационно-управленческие решения по совершенствованию</p>

		<p>организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество; - рассчитывать показатели плановой деятельности организации 	<p>организационной структуры действующей организации. При консультативной поддержке предлагает структуру планово-экономического отдела; определяет взаимоотношения планово-экономического отдела с другими подразделениями предприятия; использует алгоритм анализа выполнения планов фирмы; - использует алгоритм прогнозирования объема сбыта продукции; - составляет схемы решения задач по планированию потребности в запасах материалов, производственной программы, заработной платы и численности работников, экономической эффективности организационно-технических мероприятий, планирование финансов, баланса и прибылей.</p>
		<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; - навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.; - методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений 	<p>При консультативной поддержке применяет различные методы проектирования организационной структуры (метод аналогий, метод структуризации целей, метод организационного моделирования); формирует состав линейных и функциональных подразделений организации, используя метод аналогий и метод структуризации целей; оценивает эффективность организационной структуры; разрабатывает документы, регламентирующие деятельность организации и её отдельных подразделений.</p>
3	Продвинутый уровень	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы управления персоналом в современных экономических условиях; - современные технологии кадровой работы; - принципы развития и закономерности функционирования 	<p>Знает и различает основные системы управления персоналом в современных экономических условиях, имеет представление и различает современные технологии кадровой работы Даёт определение понятий «организация»,</p>

	<p>организации</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы распределения и делегирования полномочий; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования - принципы, виды, методы и нормативную базу внутрифирменного планирования. 	<p>«организационная структура управления», «система»; раскрывает содержание законов развития и функционирования организации; раскрывает содержание этапов жизненного цикла организации</p> <p>Даёт определение понятий «полномочия», «делегирование»; характеризует правила делегирования полномочий; объясняет роль административно-управленческого персонала в организации</p> <p>Характеризует различные виды организационных структур управления (линейные, линейно-функциональные, дивизиональные, матричные, проектные, бригадные); объясняет содержание принципов проектирования организационных структур</p> <p>Проводит классификацию видов планов в зависимости от горизонта (периода) планирования, по величине привлекаемых инвестиций, по иерархии планирования, от временной ориентации идеи планирования;</p> <p>выявляет взаимосвязи между видами планов;</p> <p>характеризует методы планирования экономических показателей, нормативную базу планирования; выделяет основные разделы стратегического плана, текущего плана, плана продаж, плана производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансового плана;</p> <p>даёт определения понятий стратегического, текущего и оперативного планирования;</p> <p>раскрывает показатели, характеризующие стратегический, текущий и оперативный план, план</p>
--	--	---

		продаж, план производства, труда и заработной платы, инновационного развития, финансовый план
	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать источники пополнения состава персонала. - ставить цели и формулировать задачи, планировать мероприятия, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать организационную и управленческую структуру организации и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать выполнение планов организации и оценивать их качество; - рассчитывать показатели плановой деятельности организации 	<p>Умеет самостоятельно анализировать источники пополнения состава персонала, знает об особенностях открытого и закрытого методов подбора персонала</p> <p>Самостоятельно формирует дерево целей организации; составляет должностные инструкции и положения о структурных подразделениях организации</p> <p>Самостоятельно предлагает организационно-управленческие решения по совершенствованию организационной структуры действующей организации.</p> <p>Самостоятельно выделяет элементы системы внутрифирменного планирования;</p> <p>Предлагает структуру планово-экономического отдела; определяет взаимоотношения планово-экономического отдела с другими подразделениями предприятия; использует алгоритм анализа выполнения планов фирмы; - использует алгоритм прогнозирования объема сбыта продукции; - составляет схемы решения задач по планированию потребности в запасах материалов, производственной программы, заработной платы и численности работников, экономической эффективности организационно-технических мероприятий, планирование финансов, баланса и прибылей.</p>
	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; 	<p>Самостоятельно применяет различные методы проектирования организационной структуры (метод аналогий, метод структуризации целей, метод</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.; - методами проектирования организационной структуры создаваемых организаций и их подразделений 	<p>организационного моделирования); формирует состав линейных и функциональных подразделений организации, используя метод аналогий и метод структуризации целей; оценивает эффективность организационной структуры; разрабатывает документы, регламентирующие деятельность организации и её отдельных подразделений.</p>
--	--	--	--

4. Календарный график и возможные траектории формирования компетенции при освоении ООП ВО

Блоки освоения ООП	Участвующие в формировании данной компетенции разделы ООП, учебные дисциплины, модули, практики	Курсы							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
БЛОК 1	ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)								
	Теория менеджмента	+	+						
	Управление человеческими ресурсами					+			
	Международный менеджмент		+						
	Корпоративная социальная ответственность							+	
	Анализ деятельности управленческого персонала в международной компании					+			
	Теория бизнес-систем и транснациональные бизнес-системы							+	
БЛОК 2	ПРАКТИКИ								
	Научно-практический семинар по теории менеджмента			+					
БЛОК 3	ГИА								+

Документ составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент и профилю подготовки Международный менеджмент

ПАСПОРТ
компетенции: профессиональная (ПК-1)
(вид компетенции и ее код)
при освоении ООП ВО

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки «Международный менеджмент»

Уровень подготовки Бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Иваново, 2016

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

Вид и код компетенции профессиональная (ПК-1)

Содержание: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

2. Принятая структура компетенции

	Выпускник должен	Результаты обучения, выраженные в действиях выпускника
1.	Знать: - основные теории мотивации, лидерства и власти; - особенности процессов групповой динамики и принципы формирования команды; - принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия - методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры - методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты)	Даёт определение понятий «власть», «лидерство», «мотивация», выделяет особенности различных типов власти; раскрывает содержание теорий мотивации и лидерства и власти; характеризует особенности деятельности различных видов менеджеров (по уровням иерархии; по функциональному разделению труда руководителя, специалисты, служащие); называет и характеризует роли менеджера в организации. Характеризует условия эффективной групповой работы; даёт определение понятий «группа», «организационное поведение», «организационная культура», раскрывает содержание принципов формирования команды. Знает и различает принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия, может применять методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры. Владеет методами анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты компетенций и т.д.), а также знает основные методы и инструменты подбора, отбора, адаптации, профессионально-должностных перемещений персонала, технологии обучения и развития, деловой оценки.

2.	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику организационной культуры; - организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности - разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала - разработать требования и критерии подбора персонала - проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований 	<p>Выделяет и характеризует основные элементы организационной культуры и предлагает мероприятия по её совершенствованию</p> <p>Предлагает варианты эффективной ролевой структуры формируемой команды</p> <p>Умеет разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала, разрабатывать требования и критерии подбора персонала, проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований</p>
3.	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками разработки документации, регламентирующей функциональные обязанности сотрудников организации 	<p>Формулирует предложения по совершенствованию системы мотивации персонала организации, основываясь на положениях теорий мотивации, лидерства и власти.</p> <p>Разрабатывает документацию, регламентирующую функциональные обязанности сотрудников организации, учитывая при этом соответствующие положения нормативно-правовой базы</p>

3. Планируемые уровни сформированности компетенции у студентов-выпускников вуза

	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Отличительные признаки уровня
1	Минимальный уровень	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории мотивации, лидерства и власти; - особенности процессов групповой динамики и принципы формирования команды; - принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной 	<p>Даёт определение понятий «власть», «лидерство», «мотивация», выделяет особенности различных типов власти; раскрывает содержание теорий мотивации и лидерства и власти.</p> <p>Характеризует условия эффективной групповой работы; даёт определение понятий «группа», «организационное</p>

	<p>стратегией развития предприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> - методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры - методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты) 	<p>поведение», «организационная культура», раскрывает содержание принципов формирования команды. Знает и различает принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия, может применять методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры. Знает основные методы и инструменты подбора, отбора, адаптации, профессионально-должностных перемещений персонала, технологии обучения и развития, деловой оценки.</p>
	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику организационной культуры; - организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности - разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала - разработать требования и критерии подбора персонала - проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований 	<p>При консультативной поддержке выделяет и характеризует основные элементы организационной культуры. При консультативной поддержке умеет разрабатывать программы и процедуры, подбора и отбора персонала, разрабатывать требования и критерии подбора персонала, проводить аудит и анализ трудоустройства организации.</p>
	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками разработки документации, регламентирующей функциональные 	<p>При консультативной поддержке формулирует предложения по совершенствованию системы мотивации персонала организации, основываясь на положениях теорий мотивации, лидерства и власти. При консультативной поддержке разрабатывает документацию, регламентирующую</p>

		обязанности сотрудников организации	функциональные обязанности сотрудников организации, учитывая при этом соответствующие положения нормативно-правовой базы
2	Базовый уровень	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории мотивации, лидерства и власти; - особенности процессов групповой динамики и принципы формирования команды; - принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия - методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры - методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты) 	<p>Даёт определение понятий «власть», «лидерство», «мотивация», выделяет особенности различных типов власти; раскрывает содержание теорий мотивации и лидерства и власти.</p> <p>Характеризует условия эффективной групповой работы; даёт определение понятий «группа», «организационное поведение», «организационная культура», раскрывает содержание принципов формирования команды.</p> <p>Знает и различает принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия, может применять методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры. Знает основные методы и инструменты подбора, отбора, адаптации, профессионально-должностных перемещений персонала, технологии обучения и развития, деловой оценки.</p>
		<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику организационной культуры; - организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности - разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала - разработать требования и критерии подбора персонала 	<p>Самостоятельно выделяет и характеризует основные элементы организационной культуры и предлагает мероприятия по её совершенствованию</p> <p>При консультативной поддержке предлагает варианты эффективной ролевой структуры формируемой команды</p> <p>При консультативной поддержке умеет разрабатывать программы и процедуры, подбора и отбора персонала, разрабатывать требования и критерии подбора</p>

		<p>- проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований</p>	<p>персонала, проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований</p>
		<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками разработки документации, регламентирующей функциональные обязанности сотрудников организации 	<p>При консультативной поддержке формулирует предложения по совершенствованию системы мотивации персонала организации, основываясь на положениях теорий мотивации, лидерства и власти.</p> <p>При консультативной поддержке разрабатывает документацию, регламентирующую функциональные обязанности сотрудников организации, учитывая при этом соответствующие положения нормативно-правовой базы</p>
3	<p>Продвинутый уровень</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории мотивации, лидерства и власти; - особенности процессов групповой динамики и принципы формирования команды; - принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия - методики расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры - методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты) 	<p>Даёт определение понятий «власть», «лидерство», «мотивация», выделяет особенности различных типов власти; раскрывает содержание теорий мотивации и лидерства и власти; характеризует особенности деятельности различных видов менеджеров (по уровням иерархии; по функциональному разделению труда руководителя, специалисты, служащие); называет и характеризует роли менеджера в организации.</p> <p>Характеризует условия эффективной групповой работы; даёт определение понятий «группа», «организационное поведение», «организационная культура», раскрывает содержание принципов формирования команды.</p> <p>Знает и различает принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия, может применять методики</p>

		<p>расчёта необходимой численности персонала и профессионально-квалифицированной структуры. Владеет методами анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты компетенций и т.д.), а также знает основные методы и инструменты подбора, отбора, адаптации, профессионально-должностных перемещений персонала, технологии обучения и развития, деловой оценки.</p>
	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику организационной культуры; - организовывать работу исполнителей (команды исполнителей) для решения управленческих задач и осуществления конкретных видов деятельности - разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала - разработать требования и критерии подбора персонала - проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований 	<p>Самостоятельно выделяет и характеризует основные элементы организационной культуры и предлагает мероприятия по её совершенствованию</p> <p>Самостоятельно предлагает варианты эффективной ролевой структуры формируемой команды</p> <p>Самостоятельно умеет разрабатывать программы и процедуры, подбора и отбора персонала, разрабатывать требования и критерии подбора персонала, проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований</p>
	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками разработки документации, регламентирующей функциональные обязанности сотрудников организации 	<p>Самостоятельно формулирует предложения по совершенствованию системы мотивации персонала организации, основываясь на положениях теорий мотивации, лидерства и власти.</p> <p>Самостоятельно разрабатывает документацию, регламентирующую функциональные обязанности сотрудников организации, учитывая при этом соответствующие положения нормативно-правовой базы</p>

4. Календарный график и возможные траектории формирования компетенции при освоении ООП ВО

Блоки освоения ООП	Участвующие в формировании данной компетенции разделы ООП, учебные дисциплины, модули, практики	Курсы							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
БЛОК 1	ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)								
	Теория менеджмента		+	+					
	Управление человеческими ресурсами					+			
БЛОК 2	ПРАКТИКИ								
	Научно-практический семинар по теории менеджмента			+					
БЛОК 3	ГИА								+

Документ составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент и профилю подготовки «Международный менеджмент»