

Компетентностный подход в условиях многоуровневого высшего профессионального образования

доктор педагогических наук, профессор,
зав. кафедрой управления
Смоленского государственного
университета

Боровикова Тамара Васильевна



Публикации по проблеме:

- Развитие профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений в системе муниципального управления образованием// Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск, ЧГПУ, №5, 2010. – с. 20-28.
- Управленческая компетентность руководителей образовательных учреждений/ Взаимодействие социальных институтов в реализации национальной инициативы «Наша новая школа»: сб. мат. 1-ой межрегиональной научно-практической сессии. – М.: изд-во Московского гуманитарного университета, 2010, с. 53 – 57

Публикации по проблеме:

- Профессиональная компетентность управленческих кадров/ Мировой опыт и отечественные традиции управления человеческими ресурсами: сб. мат. 2-ой международной научно-практической интернет – конференции. – М.: МГУ, 2010, с. 28 – 31
- Информационная компетентность государственных служащих в условиях современных социокультурных изменений// Сборник «Государственное управление в XXI веке. Традиции и инновации»: 7-я международная конференция факультета управления МГУ им. М.В. Ломоносова. М.: Изд. МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009, с. 354 – 360.

Этапы Болонского процесса

- 2001: стратегический план вхождения в БП
- 2002: изучена ситуация, разработаны методики, технологии и документы
- 2003: внедрена система кредитов (15% спец.)
- 2002-2004: активное участие в БП на европейском поле (международное сотрудничество, семинары, контакты)
- **Сегодня есть :**
 - - понимание «болонских событий»
 - - практический опыт

Анализ существующих двух схем обучения

«Гумбольдтовская» схема

1. Много специальностей
2. Один уровень (5-6 лет)
3. Жесткая программа «сверху»
4. Линейная траектория
5. «Аудиторный» контроль
6. «Почасовая» экономика
7. Аспирантура и докторантура

«Болонская» схема

1. Сравнительно немного направлений
2. Два уровня основной образовательной программы
3. Гибкая программа обучения
4. Студент сам формирует образовательную траекторию
5. Рейтинговый контроль знаний
6. Экономика «от студента» (от кредита)
7. «Доктор философии»

ШЕСТЬ ПУНКТОВ БОЛОНЬИ ДЛЯ РОССИИ

1. Введение двухуровневой системы ВО

■ ~~есть в законе;~~

- реально используется мало;
- сложности с бакалавром в законе (о труде).

2. Введение кредитно-модульной схемы обучения

- смена форм организации учебного процесса;
- выбор образовательной траектории;
- усиление роли и ответственности студента в организации обучения;
- изменение структуры учебных подразделений.

ШЕСТЬ ПУНКТОВ БОЛОНИИ ДЛЯ РОССИИ

3. Модернизация государственной системы контроля качества обучения

- модернизация подразделений Минобр.;
- создание общественной системы аккредитации.

4. Наличие внутривузовской системы управления качеством обучения

- разработка и внедрение систем качества обучения.

ШЕСТЬ ПУНКТОВ БОЛОНЬИ ДЛЯ РОССИИ

5. Разработка форм новой документации

- создание макетов новой документации;
- разработка форм документов, сопровождающих учебный процесс.

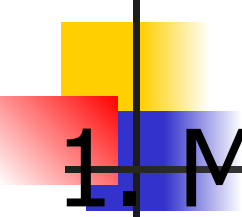
6. Модернизация схемы финансирования

- переход от экономики «по часам» и «ставкам» к расчету по «студентам» и кредитам;
- внедрения методов экономической оптимизации;

Зачем российским вузам Болонский процесс?

Чтобы стать современным, высокотехнологичным в организации и управлении, тесно связанным с фундаментальной и прикладной наукой и/или с промышленностью, качественно обучающим студентов по понятным программам и выпускающим профессионалов с понятной квалификацией, имеющих широкие международные связи и здоровую, прозрачную экономику, удовлетворяющим запросы самого широкого круга граждан.

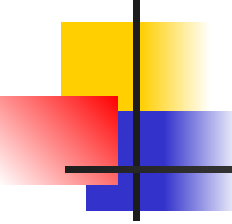
Три актуальных аспекта БП для российского вуза

- 
1. Многоуровневая система обучения.
 2. Переход на систему кредитов.
 3. Создание внутривузовской системы качества.

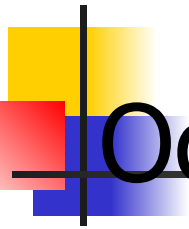
Как переходить к многоуровневой системе

постепенно, без революций;

- нужна модернизация законодательства;
- широкая информированность граждан, работодателей, чиновников;
- большая работа внутри вуза: кафедры, факультеты, учебно-методические службы, администрация.



Основные принципы образовательной политики в России, определенные в Законе РФ «Об образовании» и Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», раскрыты в Национальной доктрине образования в РФ до 2025 года и Федеральной программе развития образования на 2000-2005 годы. Их развивает Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года.




Основным требованием перехода
к двухуровневой системе
профессионального образования
необходимо использовать
**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ
ПОДХОД**

Понятийная база

Компетенция от лат. compeleo –

добиваюсь, соответствую, подхожу:

- 📌 круг полномочий какого-либо органа или должностного лица, предоставленный законом, актом и т. Д.;
- 📌 знания, опыт, умения по кругу вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен.



Все исследователи, изучающие природу компетенции, обращают внимание на ее многосторонний, разноплановый и системный характер.

В российских психолого-педагогических исследованиях преобладает деятельностный подход к определению природы компетенции. Однако в последние годы появился ряд работ, в которых сделана попытка подойти к этому сложному явлению, одновременно используя возможности нескольких наук.



КОМПЕТЕНТНОСТЬ: СУЩНОСТЬ, ПОНЯТИЕ И ПОДХОДЫ

Компетенции - это обобщенные и глубокие сформированные качества личности, ее способность наиболее универсально использовать и применять полученные знания и навыки **(Ефремова Н.Ф.)**



КОМПЕТЕНТНОСТЬ: СУЩНОСТЬ, ПОНЯТИЕ И ПОДХОДЫ

- **Компетенции** – это совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих субъекту приспособиться к изменяющимся условиям, ... способность действовать и выживать в данных условиях.
(Хуторской А.В.)



КОМПЕТЕНТНОСТЬ: СУЩНОСТЬ, ПОНЯТИЕ И ПОДХОДЫ

По мнению **А.Г. Бермуса**:
«Компетентность представляет собой
системное единство,
**интегрирующее личностные,
предметные и инструментальные
особенности и компоненты**».



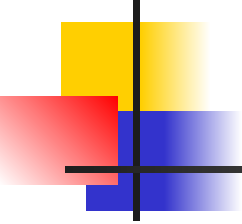
Таким образом,

компетенция – это набор
определенных знаний,
умений, навыков, а

компетентность – это

личностное качество

человека, то есть каким
образом компетенция
проявляется в деятельности.

- 
- **Компетенция** – это группа взаимосвязанных и взаимообусловленных знаний, умений и навыков, обеспечивающих выполнение одной конкретной профессиональной задачи.
 - **Компетентность** – способность осуществлять профессиональную деятельность в рамках освоенной **компетенции** профессионально принимать ответственные решения и действовать адекватно требованиям данной ситуации.



Компетентность

формируется в деятельности и
всегда проявляется **при**
условии ценностного
отношения к деятельности,
личностной заинтересованности.

В связи с этим достигается
высокий профессиональный
результат.



КОМПЕТЕНТНОСТЬ: СУЩНОСТЬ, ПОНЯТИЕ И ПОДХОДЫ

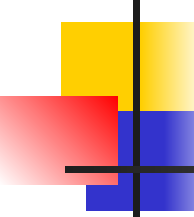
**Знания + Умения
(Квалификации) +
Ценностное отношение
к деятельности =
Компетентность**

Управленческая компетентность



отражает готовность и способность человека профессионально выполнять управленческие функции и, **проявляя ценностное отношение к деятельности,** принимать эффективные управленческие решения в постоянно изменяющейся внешней среде.

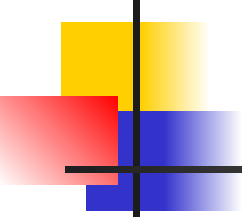
(Т.В. Боровикова)



В связи с этим, критерием управленческой компетентности, по нашему мнению, является:

- **профессиональная мобильность** - **личностное качество**, выраженное в способности быстро осваивать новые реалии в работе с персоналом, находить адекватные способы разрешения проблем и умение принимать управленческие решения в постоянно изменяющейся внешней среде.

Эффективность управления, представлена показателями:



- уровень компетенции работников;
- наличие инновационных процессов в организации;
- рост служебной карьеры членов коллектива;
- время адаптации и закрепления молодых кадров в коллективе;
- актуальность действующей нормативной базы;
- имидж учреждения в сообществе.

МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА – БАКАЛАВРА ГМУ

ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ПРЕДМЕТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

КОГНИТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ УМЕНИЯ

ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ УМЕНИЯ

СПОСОБНОСТЬ К АНАЛИЗУ И СИНТЕЗУ

СПОСОБНОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПЛАНИРОВАНИЮ

БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ В РАЗЛИЧНЫХ ОБЛАСТЯХ

КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ

ПРАВОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

КОМПЬЮТЕРНЫЕ НАВЫКИ

НАВЫКИ УПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИЕЙ

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

СОЦИАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

РЕФЛЕКСИЯ, САМОРЕГУЛЯЦИЯ

СТРЕМЛЕНИЕ К САМОРАЗВИТИЮ

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЭТИЧЕСКИМ ЦЕННОСТЯМ, ГРАЖДАНСКАЯ ПОЗИЦИЯ

НАВЫКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ЛИЧНОСТНАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ

СИСТЕМНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

СПОСОБНОСТЬ ЦЕЛОСТНОГО ЗНАНИЯ, ВОСПРИЯТИЯ, ОТНОШЕНИЯ

СПОСОБНОСТЬ ПРИМЕНЯТЬ ЗНАНИЯ НА ПРАКТИКЕ

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ НАВЫКИ (ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ ДЕЙСТВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОЛУЧЕНИЕ НОВОГО ЗНАНИЯ ОБ ОБЪЕКТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

СПОСОБНОСТЬ УЧИТЬСЯ

РАЗРАБОТКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

ЗАБОТА О КАЧЕСТВЕ

СТРЕМЛЕНИЕ К УСПЕХУ

БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ В ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ОБЛАДАНИЕ ЗНАНИЯМИ, УМЕНИЯМИ, НАВЫКАМИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1. Организационно-управленческая
2. Информационно-методическая
3. Коммуникативная
4. Проектная
5. Вспомогательно-технологическая (исполнительская)

СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЦЕЛЬ

ФОРМИРОВАНИЕ БАКАЛАВРА В ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ, ГОТОВОГО РАБОТАТЬ НА БЛАГО ОБЩЕСТВА

МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА – МАГИСТРА ГМУ

ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ПРЕДМЕТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

КОГНИТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ УМЕНИЯ

ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ УМЕНИЯ

СПОСОБНОСТЬ К АНАЛИЗУ И СИНТЕЗУ

СПОСОБНОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПЛАНИРОВАНИЮ

БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ В РАЗЛИЧНЫХ ОБЛАСТЯХ

КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ

ПРАВОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

КОМПЬЮТЕРНЫЕ НАВЫКИ

НАВЫКИ УПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИЕЙ

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ
ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

СОЦИАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

РЕФЛЕКСИЯ, САМОРЕГУЛЯЦИЯ

СТРЕМЛЕНИЕ К САМОРАЗВИТИЮ

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ САМОМОТИВАЦИИ

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИЕ НАВЫКИ (ИМИДЖ)

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЭТИЧЕСКИМ ЦЕННОСТЯМ, ГРАЖДАНСКАЯ ПОЗИЦИЯ

НАВЫКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ЛИЧНОСТНАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ

СИСТЕМНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

СПОСОБНОСТЬ ЦЕЛОСТНОГО ЗНАНИЯ, ВОСПРИЯТИЯ, ОТНОШЕНИЯ

СПОСОБНОСТЬ ПРИМЕНЯТЬ ЗНАНИЯ НА ПРАКТИКЕ

СПОСОБНОСТЬ УЧИТЬСЯ

СПОСОБНОСТЬ АДАПТИРОВАТЬСЯ К НОВЫМ СИТУАЦИЯМ

КРЕАТИВНОСТЬ

ЛИДЕРСТВО

СПОСОБНОСТЬ РАБОТАТЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО

РАЗРАБОТКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

ИНИЦИАТИВНОСТЬ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ДУХ

ЗАБОТА О КАЧЕСТВЕ

СТРЕМЛЕНИЕ К УСПЕХУ

- **ВЛАДЕТЬ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТЬЮ НА П РОДВИНУТОМ УРОВНЕ;**
- **ВЛАДЕТЬ НОВЕЙШИМИ МЕТОДОЛОГИЯМИ И МЕТОДАМИ ИССЛЕДОВАНИЯ, ЗНАТЬ НОВЕЙШИЕ ТЕОРИИ ИХ ИНТЕРПРИТАЦИЯ;**
- **ДЕМОНСТРИРОВАТЬ ОРИГИНАЛЬНОСТЬ И ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД.**

ОБЛАДАНИЕ ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ (В ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ)

1. Организационно-управленческая
2. Административно-технологическая
3. Консультационная и аналитическая
4. Проектная
5. Научно-исследовательская и преподавательская

ЦЕЛЬ

ФОРМИРОВАНИЕ МАГИСТРА В ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ, ГОТОВОГО И СПОСОБНОГО К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СЛУЖЕНИЮ ВО ИМЯ ИНТЕРЕСОВ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА

СИСТЕМА
ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Направление 080500.68 «Менеджмент»

По магистерской программе «Управление человеческими ресурсами»

№ п/п	Наименование дисциплин (в том числе практик)	Трудоемкость		Примерное распределение по семестрам					Коды формируемых компетенций
		Зачетные единицы	Часы	1-й семестр	2-й семестр	3-й семестр	4-й семестр	Форма промежуточной аттестации	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
М.1 Общенаучный цикл		31	1116						
Базовая часть		19	684						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.	Современные проблемы науки	11	396	X	X			зач	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-8, ОК-10, ОК-11, ПК-12, ПК-14, ПК-19, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-36
1.2.	История и методология науки	4	144	X				экз	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-8, ОК-11, ПК-12, ПК-14, ПК-19, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-36
1.3.	Математические методы и компьютерные технологии в науке и образовании	4	144			X		зач	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-5, ПК-4, ПК-12, ПК-14, ПК-15, ПК-17, ПК-19, ПК-20, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-28, ПК-36
Вариативная часть		12	396						
1.4.	Иностранный язык	3	108		X	X		зач	ОК-1, ОК-4, ОК-6, ОК-11, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-34.
1.5.	Дисциплины по выбору студента	9	324		X			зач	в зависимости от специфики курса

Направление 080500.68 «Менеджмент»

По магистерской программе «Управление человеческими ресурсами»

№ п/п	Наименование дисциплин (в том числе практик)	Трудоемкость		Примерное распределение по семестрам					Коды формируемых компетенций
		Зачетные единицы	Часы	1-й семестр	2-й семестр	3-й семестр	4-й семестр	Форма промежуточной аттестации	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
М.2 Профессиональный цикл		25	900						
	Базовая часть (общепрофессиональная часть)	7	252						
2.1.	Кадровые стратегии российских компаний	4	144	X	X	X		зач, экз	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-8, ОК-9, ОК-10, ОК-11, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-8, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-21, ПК-22, ПК-23, ПК-24, ПК-29, ПК-33, ПК-34, ПК-35, ПК-36, ПК-37
2.2.	Корпоративная социальная ответственность и внутрифирменное управление	3	108	X	X			зач, экз	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-8, ОК-9, ОК-10, ОК-11, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-18, ПК-21, ПК-22, ПК-25, ПК-29, ПК-36, ПК-38, ПК-39

Направление 080500.68 «Менеджмент»

По магистерской программе «Управление человеческими ресурсами»

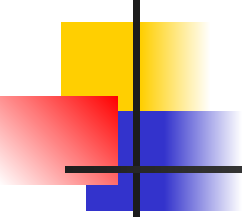
№ п/п	Наименование дисциплин (в том числе практик)	Трудоемкость		Примерное распределение по семестрам					Коды формируемых компетенций
		Зачетные единицы	Часы	1-й семестр	2-й семестр	3-й семестр	4-й семестр	Форма промежуточной аттестации	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
М.2 Профессиональный цикл		25	900						
Вариативная часть		18	648						
2.3.	Технологии управления человеческими ресурсами: обучение и развитие персонала	6	216	X	X			зач, экз	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОК-10, ОК-11, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-7, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-25, ПК-28, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33, ПК-34, ПК-35, ПК-36, ПК-37, ПК-40, ПК-41
2.4.	Современные модели формирования мотивации	3	108		X	X		зач, экз	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-8, ОК-9, ОК-10, ОК-11, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-9, ПК-12, ПК-16, ПК-21, ПК-24, ПК-25, ПК-27, ПК-28, ПК-33, ПК-34, ПК-35, ПК-36, ПК-38, ПК-40, ПК-41
2.5.	Дисциплины по выбору студента	9	324			X		зач	в зависимости от специфики курса

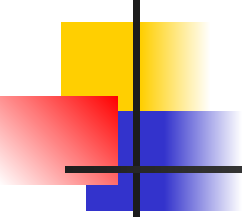
Направление 080500.68 «Менеджмент»

По магистерской программе «Управление человеческими ресурсами»

№ п/п	Наименование дисциплин (в том числе практик)	Трудоемкость		Примерное распределение по семестрам					Коды формируемых компетенций
		Зачетные единицы	Часы	1-й семестр	2-й семестр	3-й семестр	4-й семестр	Форма промежуточной аттестации	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<i>М.3 Практики и научно-исследовательская работа</i>	57	2052			X	X	зачет допуск к защите	
	Научно-исследовательская работа в семестре	22	792						ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-8, ОК-11, ПК-21, ПК-22, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-33
	Научно-исследовательская практика	7	252						ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-8, ОК-11, ПК-21, ПК-22, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-33
	Научно-педагогическая практика	7	252						ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-8, ОК-11, ПК-21, ПК-22, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33
	Подготовка магистерской диссертации	21	756						ОК 1-11; ПК 1-41, в зависимости от темы исследования
	<i>М.4 Итоговая государственная аттестация</i>	7	252				X	экзамен защита ВКР	
	<i>Всего:</i>	120	4320						

Направления и формы работы

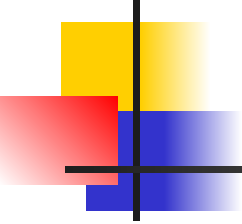
- 
- **Основные:** практикумы, научные семинары, дискуссии, обсуждения.
 - **Диагностические:** тесты на выявление предпочтений, склонностей, интересов и способностей студентов, оценочные шкалы готовности к исследовательской деятельности, анкетирование, анализ исследовательских портфолио.
 - **Адаптационные:** лекции-презентации; встречи; дискуссии, круглые столы с участием преподавателей и магистрантов, занимающихся исследованиями, социальных партнёров вуза в области НИР, ознакомительные экскурсии в лаборатории, исследовательские центры, практикумы по работе с документацией.
 - **Коррекционные:** практикумы, групповая рефлексия.
 - **Пропедевтические:** составление студентами-исследователями памяток и табу регламентирующего и рекомендательного характера, имитационное моделирование, бизнес-планирование НИР.
 - **Индивидуально-креативные:** самооценка готовности к исследовательской деятельности, написание творческих эссе.
 -



Результаты прохождения научно-исследовательской практики (сформированные компетенции)

■ **Общекультурные компетенции:**

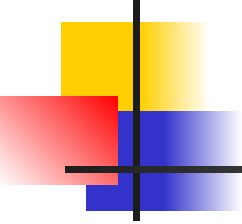
- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;
- способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;
- владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовность применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач;
- владение навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд;
- способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности;
- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;



Результаты прохождения научно-исследовательской практики (сформированные компетенции)

■ Общекультурные компетенции:

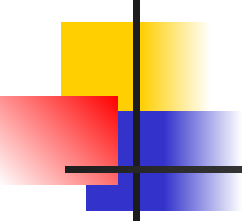
- свободное владение иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня;
- способность к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий;
- умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;
- знание требований профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями;
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии.



Результаты прохождения научно-исследовательской практики (сформированные компетенции)

■ **Профессиональные компетенции:**

- мобильность владения методами и программными средствами обработки научной информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;
- способность применять ИКТ в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования, владеть технологиями защиты информации;
- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом и адаптировать их в изменяющихся условиях
- умение разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;



Результаты прохождения научно-исследовательской практики (сформированные компетенции)

■ **Профессиональные компетенции:**

- умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;
- умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом;
- владение современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала;
- владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;
- владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом.



Отчетная документация – аналитический отчет: содержание

- *1. Внутренняя среда организации:*
- 1.1. Цели и стратегия поведения организации;
- 1.2. Структура организации.....
- *2. Система управления организацией и ее основные элементы:*
- *3. Факторы внешнего воздействия на организацию:*
- *4. Планирование работы организации:*
- *5. Организация работы:*
- *6. Оперативное руководство деятельностью организации:*
- ***7. Функции руководителей и кадровых органов при взаимодействии с персоналом:***
- 7.1. Экономическая значимость персонала для организации;
- 7.2. Система подготовки персонала для организации;
- 7.3. Меры по «восстановлению сил» сотрудников.
- 7.4. Структура кадровой службы.
- 7.5. Разработка путей решения по проблемам кадрового характера
- *8. Составляющие в организации труда руководителей и их подготовка*
- *9. Разработать структуру магистерской диссертации, прописать актуальность и степень разработанности, цели задачи и методы исследования, теоретическое и практическое значение*



**БЛАГОДАРИМ
ЗА
ВНИМАНИЕ**