

Карты компетенций

Общекультурные компетенции для программы магистратуры направления 38.04.03 Управление персоналом

Категория (группа) общекультурных компетенций	Код и наименование общекультурных компетенции	Код и наименование индикатора достижения общекультурной компетенции
	ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p>Знать: Связь и способы воздействия управленческих подходов на эффективное развитие, способы применения методов критического анализа выявленной связи и методологию выбора подходов для формирования управленческой позиции 31 (ОК-1)</p>
		<p>Уметь: выявлять связь и способы воздействия управленческих подходов на эффективное развитие, применять методы критического анализа выявленной связи и пользоваться методологией выбора подходов для формирования управленческой позиции У1 (ОК-1)</p>
		<p>Уметь: выявлять связь и способы воздействия управленческих подходов на эффективное развитие, применять методы критического анализа выявленной связи и пользоваться методологией выбора подходов для формирования управленческой позиции У1 (ОК-1)</p>
		<p>Владеть: Навыками использования абстрактного мышления при решении проблем, возникающих при выполнении исследовательских работ, навыками отстаивания своей точки зрения В1 (ОК-1)</p>
		<p>Владеть: Навыками использования абстрактного мышления при решении проблем, возникающих при выполнении исследовательских работ, навыками отстаивания своей точки зрения В1 (ОК-1)</p>
	ОК-2 готовностью	Знать: определения понятий социальной и этической ответственности при

	действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. З1(ОК-2)</p> <p>Уметь: определять меру социальной и этической ответственности при принятии решений, различать формы и последовательность действий в стандартных и нестандартных ситуациях. У1(ОК-2)</p> <p>Владеть: навыками определения понятий социальной и этической ответственности при принятии решений в стандартных и нестандартных ситуациях В1(ОК-2)</p>
	ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>Знать: основные методы саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала при решении задач в области профессиональной деятельности З1 (ОК-3)</p> <p>Уметь: определять содержание процесса формирования целей профессионального развития, способы его применения и реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала У1 (ОК-3)</p> <p>Владеть: навыками формирования целей профессионального развития, решения профессиональных задач, использования творческого потенциала В1 (ОК-3)</p>

1. Общепрофессиональные компетенции

Код и направление подготовки (специальности): 38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	<p>Знать: основные положения теории деловой коммуникации, особенности делового стиля и профессионального этикета на иностранном языке, правила и условия успешности коммуникации. З 1 (ОПК-1)</p> <p>Уметь: пользоваться деловой письменной и устной речью на иностранном языке в контексте профессионального общения; четко формулировать и логично излагать свои мысли. У 1 (ОПК-1)</p> <p>Владеть: навыками ведения телефонного разговора и различных видов переговоров, представления докладов и презентаций, а также составления и написания деловой корреспонденции на иностранном языке. В 1(ОПК-1)</p>
	ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Владеть навыками применения методов и принципов формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере профессиональной деятельности и для руководства коллективом В1 (ОПК-2)</p> <p>Уметь применять методы и принципы формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере профессиональной деятельности и для руководства коллективом У1 (ОПК-2)</p> <p>Знать методы и принципы формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере профессиональной деятельности и для руководства коллективом З1 (ОПК-2)</p>
	ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в	<p>Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом В1 (ОПК-3)</p> <p>Уметь применять методы принятия управленческих решений в</p>

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	организации У1 (ОПК-3) Знать современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом 31 (ОПК-3)
	ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Владеть: основными навыками анализа документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры В1 (ОПК-4) Уметь: оценивать потребности развития персонала и задачи повышения эффективности использования и развития персонала У1 (ОПК-4) Знать: базовые понятия и задачи повышения эффективности использования и развития персонала 31 (ОПК-4)
	ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Владеть: навыками применения методов управления человеческих ресурсов в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей, основы командообразования В1 (ОПК-5) Уметь: применять методы управления человеческими ресурсами в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей; организовывать штат (офис и команду), разрабатывать схемы организационных взаимоотношений и сфер ответственности между сотрудниками; обосновать и разрабатывать концепцию управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, применять технологии командообразования У1 (ОПК-5) Знать: содержание процессов управления человеческими ресурсами в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей, а также программы и портфелями проекта и инструменты управления различными функциональными областями с учётом жизненного цикла; различные подходы к стандартизации содержания, процессов и методов управления человеческими ресурсами в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей 31(ОПК-5)
	ОПК-6 способностью использовать принципы	Знать принципы корпоративной социальной ответственности; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах;

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	<p>корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>продвижение принципов корпоративной социальной ответственности в деловом обществе; модели корпоративной социальной ответственности; зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности и ее применения в реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; этапы разработки и внедрения стратегии корпоративной ответственности; эволюцию и особенности корпоративной социальной ответственности в России 31(ОПК-6)</p> <p>Уметь использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; разрабатывать регламентационную документацию, определяющую приоритетные направления развития корпоративной социальной ответственности; разрабатывать регламентационную документацию, определяющую цели, задачи в области корпоративной социальной ответственности; использовать на практике модели корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии У1(ОПК-6)</p> <p>Владеть навыками разработки и организации реализации стратегии организации с использованием принципов корпоративной социальной ответственности; навыками анализа и оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии В1(ОПК-6)</p>
	<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Владеть: навыками применения методов разработки и реализации стратегии управления персоналом; навыками разработки и внедрения программ автоматизации процессов управления персоналом В1 (ОПК-7)</p> <p>Уметь: применять навыки вербальных и невербальных коммуникаций для оказания влияния на персонал; работать с современными специализированными кадровыми компьютерными программами и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления и обучения персонала;</p>

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
		<p>адаптировать западные методики к российской практике с учетом особенности российской экономики, законодательства, регулирующего деятельность предприятий У1 (ОПК-7) Знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации; технологии стандартизации унификации, автоматизации процессов управления персоналом 31 (ОПК-7)</p>
	<p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом В1 (ОПК-8) Уметь: использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом У1 (ОПК-8) Знать: характеристики подсистем управления персоналом; методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом 31 (ОПК-8)</p>
		<p>Владеть: навыками в области осуществления финансовых расчетов и составления бюджетов с использованием методик определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом В2 (ОПК-8) Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины; идентифицировать тип финансовой структуры организации и анализировать финансовые полномочия ее</p>

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
		звеньев. У2 (ОПК-8) Знать: задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы расчета бюджетных показателей, базовые технологии бюджетирования; принципы правового и информационного обеспечения процесса бюджетирования в корпорации 32 (ОПК-8)
	ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Владеть: навыками разработки организационно управленческий решений по развитию трудовых ресурсов региона и отдельной организации В1 (ОПК-9) Уметь: анализировать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации У1 (ОПК-9) Знать: общие принципы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 31 (ОПК-9) Знать: общие принципы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 31 (ОПК-9) Уметь: анализировать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации У1 (ОПК-9) Владеть: навыками разработки организационно управленческий решений по развитию трудовых ресурсов региона и отдельной организации В1 (ОПК-9)
	ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со	Знать: основные методы обработки деловой информации, методы анализа деятельности и управления персоналом 31 (ОПК-10) Уметь: взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы У1 (ОПК-10)

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом В1 (ОПК-10)
	ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	<p>Владеть: навыками интерпретации полученных на модели оптимальных решений применительно к реальной ситуации В1 (ОПК-11)</p> <p>Уметь: применять правила, основных принципов и методов проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования У1 (ОПК-11)</p> <p>Знать: правила, основные принципы и методы проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования З1 (ОПК-11)</p> <p>Уметь: делать обоснованные заключения по результатам проводимых исследований; адекватно поставленной задаче подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании; пользоваться методиками проведения научных исследований; У2(ОПК-11)</p> <p>Владеть: навыками обработки получаемых эмпирических данных и их интерпретацией В2(ОПК-11)</p>
	ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<p>Знать: Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом З1 (ОПК-12)</p> <p>Уметь: умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом У1 (ОПК-12)</p> <p>Владеть: навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе</p>

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
		<p>управления персоналом В1 (ОПК-12)</p> <p>Знать: методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом З2 (ОПК-12)</p> <p>Уметь: умением применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом У2 (ОПК-12)</p> <p>Владеть: навыком анализа результатов исследований в системе управления персоналом В2 (ОПК-12)</p>

2. Профессиональные компетенции

Код и направление подготовки (специальности): 38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	<p>Владеть: навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений; анализа отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации; контроля процессов в области управления персоналом и анализ результатов управленческих мероприятий В1(ПК-1)</p> <p>Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; исследовать стратегический профиль компании. У1(ПК-1)</p> <p>Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; инструменты стратегического анализа организации; особенности формирования философии системы управления персоналом; теории, методы, способы и инструменты управления персоналом; основы экономики, организации труда и управления; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты в области управления персоналом З1(ПК-1)</p>
	<p>Владеть: владением навыками разработки философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации; внедрения и реализации программ управления персоналом в области профессиональных стандартов В2(ПК-1)</p> <p>Уметь: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации в области профессиональных стандартов У2(ПК-1)</p> <p>Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом в области профессиональных стандартов</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>32(ПК-1)</p> <p>Владеть: навыками разработки кадровой и социальной политики с учетом интерпретации результатов исследований с помощью модели оптимальных решений применительно к реальной ситуации В3 (ПК-1)</p> <p>Уметь: применять принципы и методы проведения исследований в системе управления персоналом для реализации целей стратегического анализа деятельности организации; У3 (ПК-1)</p> <p>Знать: основные принципы и методы проведения самостоятельных научных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования 3 3 (ПК-1)</p>
<p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Владеть: комплексным видением существующей кадровой политики; навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; методами разработки профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления В1 (ПК-2)</p> <p>Уметь: определять направления совершенствования кадровой политики; всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов У1 (ПК-2)</p> <p>Знать: современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; задачи национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций; методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом 31 (ПК-2)</p> <p>Владеть: навыками определения кадровых рисков и предотвращения их негативного воздействия В2 (ПК-2)</p> <p>Уметь: анализировать кадровые риски, оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации У2 (ПК-2)</p> <p>Знать: основные подходы к оценке кадровых рисков; элементы системы управления персоналом; современные технологии обеспечения кадровой безопасности. 3 2 (ПК-2)</p>
	<p>Владеть: навыками современной организации труда, выбора наиболее оптимальных форм</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>разделения и кооперации труда; определения численности работников, оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>V3 (ПК-2)</p> <p>Уметь: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации, определять показатели производительности труда, рассчитывать резервы ее роста на предприятии; планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность работников и дополнительную потребность в них; анализировать систему организации труда на предприятии, выявлять проблемы и недостатки; определять размер заработной платы работников разных категорий при различных формах и системах оплаты труда; анализировать систему оплаты труда на предприятии, выявлять проблемы и недостатки; рассчитывать показатели безработицы; анализировать факторы формирования трудовых ресурсов.</p> <p>У3 (ПК-2)</p> <p>Знать: Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений</p> <p>Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека Содержание, принципы, показатели эффективности труда; современные формы организации труда; понятие «разделение труда»: категории персонала, профессиональное и квалификационное разделение труда; показатели определения численности работников; нормативные правовые акты по труду; формы статистической отчетности по труду; сущность тарифной системы, понятие «бестарифный подход к оплате труда»; особенности оплаты труда различных категорий персонала; структуру заработной платы; роль надбавок и доплат в стимулировании труда; сущность премирования; показатели премирования.</p> <p>3 3 3 (ПК-2)</p>
<p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Владеть: навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; навыками размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; навыками анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом</p> <p>V1(ПК-3)</p> <p>Уметь: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>Федерации У1(ПК-3) Знать: технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) З1(ПК-3)</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала В2.1 (ПК-3) Уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры, У2.1 (ПК-3) Знать: методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, методы обучения персонала З2.1 (ПК-3) Владеть: навыками организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры и кадрового резерва персонала, разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, навыками профориентации и адаптации персонала В2.2 (ПК-3) Уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры У2.2 (ПК-3) Знать: методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций З2.2 (ПК-3)</p>
ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	<p>Владеть: навыками организации мероприятий по адаптации, стажировке персонала; документационного оформления результатов мероприятий по адаптации и стажировке персонала. В1 (ПК-4) Уметь: использовать информационные системы и базы данных по персоналу; оформлять документы по вопросам проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; обеспечивать документационное сопровождение (включая хранение) адаптации и стажировок персонала в соответствии с требованиями законодательства РФ и локальными актами организации. У1 (ПК-4)</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>Знать: методы разработки и внедрения политики адаптации персонала, методы адаптации и стажировок; порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой адаптации и стажировки персонала; порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности; порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала; основы профессиональной ориентации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда. 31 (ПК-4)</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации и способами предупреждения конфликтов в социально-трудовой среде В2.1(ПК-4) Уметь: В учебной ситуации применять технологии управления конфликтами в социально-трудовой среде и технологии адаптации персонала, разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации У2.1(ПК-4) Знать: методы предупреждения и урегулирования конфликтов в социально-трудовой среде, методы адаптации персонала 32.1(ПК-4) Владеть: навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации и способами предупреждения конфликтов в организации В2.2 (ПК-4) Уметь: В учебной ситуации применять технологии управления организационными конфликтами и технологии адаптации персонала, разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации У2.2 (ПК-4) Знать: методы предупреждения и урегулирования организационных конфликтов, методы адаптации персонала 32.2 (ПК-4)</p>
ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Уметь: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации, анализировать и определять краткосрочные и долгосрочные потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы; применять технологии и методы

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>развития персонала и построения профессиональной карьеры; составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по обучению, развитию персонала и построению профессиональной карьеры; определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; формировать кадровый резерв (проводить отбор кандидатов, составлять программу развития, оценку эффективности и т.д.); разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам. У1 (ПК-5)</p> <p>Владеть: навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок обучения и развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат, разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации В2.1 (ПК-5) Уметь: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации, применять технологии и методы обучения и развития персонала и построения профессиональной карьеры У2.1 (ПК-5) Знать: порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ З 2.1(ПК-5) Владеть: навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок обучения и развития персонала, профориентации и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат, разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации, разработки и внедрения профориентации и адаптации персонала В2.2 (ПК-5) Уметь: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации, профориентации и адаптации персонала, применять технологии и методы обучения и развития персонала и построения профессиональной карьеры У2.2 (ПК-5) Знать: порядок разработки планов профориентации и адаптации персонала З 2.2(ПК-5)</p>
ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p>Владеть: навыками анализа оценки и аттестации персонала и проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации для решения задач в типовых ситуациях В1 (ПК-6) Уметь: определять параметры, критерии, средства и методы оценки персонала для решения задач в типовых ситуациях; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством; анализировать эффективность мероприятий по оценке и аттестации, разрабатывать рекомендации по улучшению системы обучения и аттестации персонала; обеспечивать сохранность конфиденциальности информации при проведении оценки персонала и организовывать хранение</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации У1 (ПК-6) Знать: порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права 31 (ПК-6)</p> <p>Владеть: навыками определения цели, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации В2.1 (ПК-6) Уметь: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации У2.1 (ПК-6) Знать: современные методы оценки кадрового потенциала организации 32.1 (ПК-6) Владеть: навыками разработки мер по оценке и повышению эффективности трудовых процессов в организации, определения цели, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации В2.2 (ПК-6) Уметь: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности трудовых процессов с персоналом в организации У2.2 (ПК-6) Знать: современные методы оценки кадрового потенциала организации и оценки трудовых процессов в организации 32.2 (ПК-6)</p>
<p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>Владеть: навыками деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации, разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач В1 (ПК-7) Уметь: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, применять современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, разрабатывать концепцию построения мотивационных программ для работников в соответствии с целями организации, анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда персонала, а также системы</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>нематериальной мотивации для целей организации, выявлять факторы внешней и внутренней среды организации. У1 (ПК-7) Знать: современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, методы определения мотивационных факторов труда персонала, основы психологии и социологии труда, основы экономики, организации труда и управления. 31 (ПК-7)</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения системы мотивации и стимулирования персонала в организации В2 (ПК-7) Уметь: разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, анализировать законодательные и нормативные документы в области организации и оплаты труда (Трудовой Кодекс, Положения, инструкции и т.п.); анализировать действующую систему оплаты труда и разрабатывать предложения по ее совершенствованию в зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в организации; анализировать действующую систему организации труда и разрабатывать предложения по ее совершенствованию персонала в зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в организации У2 (ПК-7) Знать: основные подходы к организации труда персонала на предприятии; основные подходы к нормированию труда персонала на предприятии; основы организации оплаты труда на предприятии; условия применения различных форм и систем оплаты труда работников; особенности оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, формирования политики мотивации труда персонала 32 (ПК-7)</p>
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Владеть навыками: приобщения персонала к организационной культуре и вовлечения в разработку; практического применения результатов диагностики организационной культуры; применения корпоративного этического кодекса или другого документа, закрепляющего организационную культуру; применения технологий социализации и трудовой адаптации персонала; анализа взаимоотношений в группах и организации В1 (ПК-8) Уметь: использовать различные методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры; проводить оценку особенностей организационной культуры; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; анализировать коммуникационные процессы в организации, взаимоотношения в коллективе; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>У1 (ПК-8) Знать: виды, функции, элементы организационной культуры; принципы и методы формирования организационной культуры; факторы, влияющие на особенности организационной культуры, роль руководства в становлении и развитии культуры организации; методы диагностики организационной культуры; методы поддержания и изменения организационной культуры; анализировать коммуникационные процессы в организации, взаимоотношения в коллективе; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>31 (ПК-8)</p>
	<p>Владеть: навыками обеспечения профилактики социально-трудовых конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, применения методов и инструментов разрешения и управления социально-трудовыми конфликтами, профилактики социально-трудовых конфликтов в кросскультурной среде</p> <p>В2.1 (ПК-8) Уметь: В учебной ситуации использовать методы разрешения социально-трудовых конфликтов, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры</p> <p>У2.1 (ПК-8) Знать: Сущность социально-трудового конфликта и его структурные элементы; причины возникновения и этапы развития социально-трудовых конфликтов, основы управления организационной культурой</p> <p>32.1 (ПК-8) Владеть: навыками обеспечения профилактики организационных конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, применения методов и инструментов разрешения и управления конфликтами, навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде</p> <p>В2.2 (ПК-8) Уметь: В учебной ситуации использовать методы разрешения организационных конфликтов, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры</p> <p>У2.2 (ПК-8)</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<p>Знать: Сущность организационного конфликта и его структурные элементы; причины возникновения и этапы развития конфликтов, нормативно-правовую базу разрешения конфликтов организации, основы управления организационной культурой 32.2 (ПК-8)</p>
<p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>Владеть: основами разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. В1 (ПК-9) Уметь: анализировать эффективность программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации и выявлять факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и проектировать мероприятия по их устранению. У1(ПК-9) Знать: способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации 31(ПК-9)</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации В2(ПК-9) Уметь: рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, оптимальные режимы труда и отдыха У2(ПК-9) Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики труда для различных категорий персонала 32(ПК-9)</p>
<p>ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p>	<p>Владеть: навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом В1 (ПК-10) Уметь: поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании, разработке и утверждении плана совместной работы. У1 (ПК-10)</p>

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	Знать: иметь знания об актуальных тенденциях в области корпоративных стандартов. 31 (ПК-10)
	Владеть: навыками разработки и внедрения программ корпоративные стандарты в области управления персоналом, стандартизации и сертификации персонала в организации В2(ПК-10)
	Уметь: разрабатывать обоснованные решения по стандартизации и сертификации персонала У2(ПК-10)
	Знать: о теоретических и методических основах стандартизации и сертификации персонала 32(ПК-10)