|  |
| --- |
| **Словарь компетенций** **по направлению подготовки магистратуры****38.04.03 «Управление персоналом»,****разработанный в соответствии с ФГОС ВО,** **утвержденным приказом Минобрнауки** **№ 367 от 08.04.2015 г.** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |
|  |
|  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |
|  |
|  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Общекультурные компетенции:** |

ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОК1з1: специфику научного знания, его отличия от религиозного, художественного и обыденного знания; главные этапы развития науки  | ОК1у1: анализировать тенденции развития и проблемы современной науки, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной литературы | ОК1в1:понятийным аппаратом, навыками научного анализа и методологией научного подхода в научно-исследовательской и практической деятельности в области решения управленческих задач |
| Повышенный | ОК1з2: основные методологические принципы и методы исследовательской деятельности | ОК1у2: абстрактно мыслить, использовать теоретические и экспериментальные методы исследования в профессиональной деятельности | ОК1в2: современными методами научного исследования; навыками проектирования исследовательской деятельности, отстаивания своей точки зрения |

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОК2з1: стадии, эффективные способы и алгоритмы разрешения нестандартных ситуаций | ОК2у1: определять смысл и значение осуществляемых процессов; способствовать развитию полноценных партнерских отношений; действовать в нестандартных ситуациях  | ОК2в1: способами действий и методами оценки результатов деятельности в нестандартных ситуациях |
| Повышенный | ОК2з2: виды социальной и этической ответственности за принятые решения; концепцию справедливости, систему ценностей, отношений, убеждений и манеры поведения, принятых в организационных культурах | ОК2у2: осознавать возможные последствия принятых решений и нести за них социальную и этическую ответственность | ОК2в2: навыками социально ответственного поведения, активной жизненной позицией и широким спектром знаний, умений  |

ОК-3- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОК3з1: закономерности саморазвития и самореализации; правила рационализации личного труда, методы и приемы управления личной карьерой  | ОК3у1: развивать в себе необходимые для карьеры качества; планировать карьерное развитие; разрабатывать и внедрять инновации | ОК3в1: навыками самосовершенствования и развития своего творческого потенциала при осуществлении профессиональной деятельности |
| Повышенный | ОК3з2: основные теории и методы смежных отраслей знаний и особенности видов профессиональной деятельности, методику организации и проведения научной работы и решения практических задач | ОК3у2: использовать творческий потенциал при осуществлении профессиональной деятельности; самостоятельно осваивать новые методы исследования адаптироваться к решению новых практических задач  | ОК3в2: навыками быстрой адаптации к изменениям условий среды, решения задач с учетом требований и должностных обязанностей  |

**Общепрофессиональные компетенции:**

ОПК-1- Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК1з1: нормы, правила и способы осуществления коммуникации в устной и письменной форме на русском и иностранном языках; основы аннотирования, реферирования и редактирования текстов | ОПК1у1: пользоваться толковыми, специальными словарями и справочной литературой, составлять аннотации, писать научные тексты с учетом требований к их правильному оформлению; оформлять деловую документацию в соответствии с установленными стандартами | ОПК1в1: навыками устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках на темы учебного, общенаучного и профессионального общения |
| Повышенный | ОПК1з2:иностранный язык в объеме необходимом для получения информации профессионального содержания из зарубежных источников, ведения научной переписки, подготовки научных статей и докладов, устного общения с зарубежными коллегами | ОПК1у2: самостоятельно читать иноязычную научную литературу; получать и сообщать информацию на иностранном языке в устной и письменной форме; выступать с докладами и сообщениями на научных конференциях | ОПК1в2: иностранным языком как средством общения для решения задач профессиональной деятельности |

ОПК-2- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК2з1: стили и методы руководства коллективом и управления персоналом | ОПК2у1: применять методы психологического и управленческого воздействия на персонал с целью мотивации к выполнению поставленных задач | ОПК2в1: навыками принятия управленческих решений; руководства коллективом; анализа конкретных социальных ситуаций в профессиональной деятельности |
| Повышенный | ОПК2з2: психологическую структуру управленческой деятельности; особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий членов коллектива, факторы развития личности в процессе социализации | ОПК2у2:разрабатывать стратегию поведения организации и руководства коллективом с учетом социально- культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов коллектива | ОПК2в2: навыками формирования команды и лидерства в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов коллектива |

ОПК-3- Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК3з1: теоретические, методологические проблемы в области формирования системы управления персоналом организации, зарубежный опыт и управление персоналом в международных организациях | ОПК3у1: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, диагностировать и структурировать проблемы организации | ОПК3в1: современными методами и технологиями для эффективного управления персоналом организации и управления организацией в целом |
| Повышенный | ОПК3з2: методы и технологию проведения диагностики и мониторинга системы управления персоналом организации | ОПК3у2: разрабатывать и реализовывать программы мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом, оценивать эффективность проектов изменений системы управления персоналом | ОПК3в2: методиками оценки эффективности системы управления персоналом и управления и организации в целом и проектов их совершенствования |

ОПК-4- Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК4з1:  технологию проведения диагностики и мониторинга состояния и развития кадрового потенциала | ОПК4у1: определять задачи повышения эффективности и способы их решения для развития персонала | ОПК 4в1: навыками оценки и разработки мероприятий по повышению эффективности использования и развития персонала |
| Повышенный | ОПК4з2: методы постановки и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала, методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала | ОПК4у2:оценивать кадровый потенциал организации, эффективность его использования; разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации | ОПК4в2: навыками разработки и реализации программ в области качества и оценки возможности применения систем менеджмента качества в организации |

ОПК-5- Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК5з1: понятие и характеристики группы и команды, теории командообразования, этапы формирования команд | ОПК5у1: воздействовать на поведение работников в организации, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | ОПК5в1:навыками формирования команды, методами разрешения конфликтных ситуаций в команде, технологиями сплочения группы для повышения ее эффективности и выдвижения в лидеры способами отстаивания своей позиции и убеждения |
| Повышенный | ОПК5з2: методы и технологии нормирования командной работы, особенности самоуправляемых команд, алгоритм создания команды | ОПК5у2: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом, создавать эффективную команду и уметь формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику, вырабатывать компромиссные и альтернативные решения | ОПК5в2: навыками организации «слаженного» взаимодействия членов команды в ходе достижения поставленных целей, технологиями управления переговорным процессом, методами координации межфункционального взаимодействия и нахождения компромиссных, альтернативных решений |

ОПК-6 Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК6з1: принципы корпоративной социальной ответственности, условия, возможности и порядок их использования при разработке и реализации кадровой и иных стратегий организации | ОПК6у1: использовать принципы корпоративной и социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации | ОПК6в1: навыками разработки принципиальных основ системы корпоративной социальной ответственности |
| Повышенный | ОПК6з2:теоретические и практические основы управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества; типологию и особенности реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | ОПК6у2: формулировать цели и задачи развития организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития, а также составлять план (программу) социального развития организации и ее кадровой стратегии | ОПК6в2: навыками использования резервов совершенствования стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии |

ОПК-7 Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК7з1: технологии управления персоналом ; методы и технологии найма и адаптации, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала | ОПК7у1: использовать современные методы, приемы и технологии управления персоналом при разработке и реализации кадровой политики и кадровых стратегий | ОПК7в1: навыками разработки и совершенствования методов и технологий управления персоналом |
| Повышенный | ОПК7з2: способы и показатели оценки эффективности персонала | ОПК7у2: проводить оценку эффективности кадровой стратегии; эффективно реализовывать технологии управления персоналом в профессиональной деятельности | ОПК7в2: методиками эффективной реализации технологий управления персоналом в профессиональной деятельности |

ОПК-8 Владение 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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК8з1: методы и показатели оценки эффективности системы управления персоналом, ее отдельных подсистемы | ОПК8у1:оценивать социально-экономическую эффективность системы и технологии управления персоналом  | ОПК8в1: методиками и техниками построения моделей и показателей оценки социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом |
| Повышенный | ОПК8з2:  технологии проведения диагностики и оценки состояния системы управления персоналом и кадрового потенциала системы и ее подсистем  |  ОПК8у2: разрабатывать на основе оценок эффективности инновационные управленческие решения по оптимизации системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем  | ОПК8в2: навыками выработки управленческих решений по оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем |

ОПК-9 Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК9з1: основные макроэкономические показатели и принципы их расчета, механизм и классификацию рынка труда, содержание внешних факторов, воздействующих на трудовые ресурсы региона и персонал организации; принципы, методы, технологии исследования регионального рынка труда | ОПК9у1: собирать информацию для анализа внешнего и внутриорганизационного рынков труда, использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса | ОПК9в1: навыками разработки классификаций факторов, воздействующих на трудовые ресурсы региона, инструментария маркетинговых исследований |
| Повышенный | ОПК9з2: способы анализа внутри организационных факторов, влияющих на персонал, инструменты государственного регулирования трудовых ресурсов, модели и критерии оценки воздействия макроэкономических факторов , органов государственного и муниципального управления, государственной политики на трудовые ресурсы |  ОПК9у2: применять методы SWOT, STEP – анализа, макроэкономические модели для оценки воздействия факторов внешней среды на трудовые ресурсы региона и персонал организации | ОПК9в2: методиками разработки программ исследования влияния комплекса внешних факторов на трудовые ресурсы; методами планирования и прогнозирования динамики развития конъюнктуры рынка рабочей силы |

ОПК-10 Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК10з1: основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, корпоративные информационные системы и базы данных | ОПК10у1: работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах | ОПК10в1: навыками организации сбора и обработки информации в глобальных компьютерных сетях и локальных корпоративных информационных системах, применения на практике компьютерных технологий для анализа и выработки управленческих решений по различным направлениям системы управления персоналом |
| Повышенный | ОПК10з2: методы и подходы к анализу деятельности организации и системы управления персоналом, типологии внутриорганизационных коммуникаций, средства и способы коммуникаций со службами информационных технологий |  ОПК10у2: использовать существующие пакеты прикладных программ для сбора и анализа деловой информации с целью решения задач системы управления персоналом ; взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | ОПК10в2: навыками взаимодействия со службами информационных технологий и эффективно использования корпоративных информационных систем |

ОПК-11 Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК11з1: теоретические основы формирование концепции кадровой политики; специфику научной школы в области управления персоналом | ОПК11у1: определять цель, задачи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере | ОПК11в1: навыками описания, определения, постановки цели и задач научного исследования, выработки гипотез, аргументации актуальности, теоретической и практической значимости, ожидаемых результатов  |
| Повышенный | ОПК11з2: методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач |  ОПК11у2: выявлять приоритетные направления практических проблем в области управления персоналом  | ОПК11в2: современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом |

ОПК-12 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ОПК12з1: уровни и этапы процесса научного исследования; источники информации для научного исследования; специфику научного исследования в системе управления персоналом | ОПК12у1: определять цели и задачи, предмет и объект научных исследований; составлять подборку библиографии и литературные обзоры по теме исследования | ОПК12в1: навыками проектирования и осуществления комплексных исследований актуальных проблем управления персоналом в соответствии с разработанной программой |
| Повышенный | ОПК12з2: принципы применения основных методов сбора и анализа данных, особенности и методологию теоретико-прикладного научного исследования; методы, модели и алгоритмы прикладного исследования в системе управления персоналом |  ОПК12у2: осуществлять сбор материалов и проводить эффективный анализ полученных данных в системе управления персоналом | ОПК12в2: методами и инструментами научного исследования; навыками объективной оценки, критического анализа и обобщения эмпирических данных, аргументации и доказательства, изложения обоснованных выводов и рекомендаций в системе управления персоналом |

**Профессиональные компетенции:**

**Вид деятельности: аналитическая и консультационная**

ПК-11 Умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК11з1: сущность, принципы, виды и функции, системы управления персоналом; этапы организационного проектирования системы управления персоналом | ПК11у1: осуществлять поиск необходимой информации, в том числе используя систему информационного обеспечения, осуществлять формирование и распределение функций, полномочий и ответственности исходя из задач организации | ПК11в1: методами и навыками постановки задач по формированию и развитию системы управления персоналом в организации |
| Повышенный | ПК11з2: организационно-экономические модели управления персоналом | ПК11у2: разрабатывать программы исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение для достижения поставленной цели | ПК11в2: инструментами совершенствования деятельности системы управления персоналом  |

ПК-12 Владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК12з1: принципы, формы и методы диагностики организационного развития | ПК12у1: выбирать и использовать методы диагностики организационного развития | ПК12в1: формами и методами диагностики организационного развития |
| Повышенный | ПК12з2:  технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, кадрового потенциала | ПК12у2: проводить диагностику и мониторинг состояния развития организации, ее кадрового потенциала | ПК12в2: инновационными методами, авторскими методиками диагностики и оценки состояния развития организации, ее кадрового потенциала; навыками разработки и реализации моделей развития кадрового потенциала организации по результатам диагностики и оценки |

ПК-13 Знание методов и владение навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК13з1:принципы разработки и внедрения системы найма, подбора и отбора персонала, технологии найма, отбора, приема и расстановки персонала, методы адаптации персонала | ПК13у1: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников, организовывать и проводить процедуры подбора, отбора и приема персонала, создавать базу данных потенциальных кандидатов по всем должностям | ПК13 в1: технологиями разработки системы организации найма и адаптации персонала |
| Повышенный | ПК13з2: подходы, методики и показатели оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала | ПК13у2:применять существующие методы и показатели для оценки эффективности системы найма и адаптации персонала  | ПК13 в2: навыками разработки методов и моделей оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала |

ПК-14 Знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК14з1:подходы, методы, показатели оценки эффективности системы обучения и развития персонала | ПК14у1:применять методы и показатели оценки эффективности системы обучения и развития персонала, соответствующие конкретной кадровой ситуации, финансовым возможностям и целям организации | ПК14в1: методами и показателями оценки эффективности системы обучения и развития персонала |
| Повышенный | ПК14з2:методики оценки эффективности системы обучения и развития персонала и определения ее вклада в достижение целей организации  | ПК14у2:применять методики оценки эффективности системы обучения и развития персонала, определять вклад системы в достижение целей организации | ПК14в2: навыками разработки, внедрения и совершенствования новых методик оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации |

ПК-15 Знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК15з1:содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда); технологии оценки результатов деятельности персонала организации | ПК15у1: проводить оценку степени соответствия системы мотивации персонала параметрам потребностей работников; анализ конкурентоспособности политики оплаты труда в организации | ПК15в1: методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, навыками анализа рабочих мест и должностей |
| Повышенный | ПК15з2: методы, методики и показатели оценки эффективности системы материальной и нематериальной мотивации персонала  | ПК15у2: использовать существующие методики и показатели оценки эффективности мотивации на практике для оценки политики оплаты труда в организации | ПК15в2: навыками разработки методик, моделей и показателей оценки эффективности системы мотивации персонала и отдельных ее частей; методами анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации  |

ПК-16 Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК16з1: уровни анализа, структурные компоненты, функции, свойства и типологии организационной культуры | ПК16у1: анализировать состояние организационной культуры | ПК16в1: навыками анализа свойств и типов организационной культуры |
| Повышенный | ПК16з2: методы анализа состояния организационной культуры и морально-психологического климата в организации  | ПК16у2:применять существующие подходы, методы и алгоритмы при проведении анализа состояния организационной культуры и морально-психологического климата в организации | ПК16в2: технологиями совершенствования существующих и разработки новых подходов, методов и алгоритмов при проведении анализа состояния организационной культуры и морально-психологического климата в организации |

ПК-17 Владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК17з1:виды рисков в управлении персоналом, подходы к оценке и прогнозированию рисков  | ПК17у1: оценивать и прогнозировать риски в системе управления персоналом | ПК17в1:навыками разработки моделей и методик оценки рисков в системе управления персоналом, программ и диагностирования рисков |
| Повышенный | ПК17з2:  методы анализа и оценки уровня травматизма и профессиональных заболеваний | Пк17у2: применять методы анализа для оценки уровня травматизма и профессиональных заболеваний | Пк17в2: навыками оценки уровня травматизма и профессиональных заболеваний, разработки мер по их предотвращению и минимизации |

ПК-18 Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК18з1: понятийный аппарат системы бюджетирования, классификацию затрат на персонал | ПК18у1: планировать и составлять бюджет затрат на персонал | Пк18в1: навыками разработки классификации затрат на персонал; методами планирования затрат на персонал |
| Повышенный | Пк18з2: методы планирования и бюджетирования, схемы составления бюджетов, бюджетный процесс, формирование системы бюджетирования затрат на персонал в организации | Пк18у2: контролировать исполнение бюджета затрат на персонал | Пк18в2: технологиями разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы бюджетирования затрат на персонал, навыками совершенствования моделей и показателей оценки эффективности затрат на персонал |

ПК-19 Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК19з1: сущность и функции кадрового учета и делопроизводства, виды кадрового делопроизводства  | ПК19у1: использовать на практике методы анализа и оценки состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета  | ПК19в1: навыками разработки методов анализа и оценки кадрового делопроизводства и кадрового учета |
| Повышенный | Пк19з2: порядок анализа и оценки состояния кадрового делопроизводства и кадрового учета, программные продукты и автоматизированные информационные системы для оптимизации данной функции управления персоналом | ПК19у2: оценивать состояние и предлагать меры по оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета | ПК19в2: навыками разработки моделей и программ оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета |

ПК-20 Умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК20з1:структуру, порядок, принципы, инструменты формирования и функционирования, типологию внутриорганизационных коммуникаций | ПК20у1: устанавливать задачи, вырабатывать принципиальные основы и формировать систему внутриорганизационных коммуникаций  | ПК20в1: навыками построения и совершенствования системы внутриорганизационных коммуникаций |
| Повышенный | ПК20з2: правовые основы регулирования социально-трудовых отношений; права и обязанности, возникающие в результате заключения трудового договора | ПК20у2: реализовывать различные формы правового обеспечения системы управления персоналом ; консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора | ПК20в2: навыками правового регулирования социально-трудовых отношений; технологиями развития нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом |

ПК-21- Умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК21з1:основные подходы, методы, показатели и направления исследования социально-трудовых проблем организации | ПК21у1:проводить исследования с целью диагностики и выявления социально-трудовых противоречий, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения | ПК21в1:методами совершенствования организационной культуры, правового обеспечения и морально-психологического климата с целью предотвращения возникновения социально-трудовых противоречий |
| Повышенный | ПК21з2: механизмы и пути разрешения социально-трудовых противоречий |  ПК21у2: разрабатывать программы мероприятий и экономически обоснованную систему мер, применять стратегии и организовывать функционирование механизмов разрешения противоречий и социально-трудовых проблем организации | ПК21в2: навыками разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации; развития методологии анализа, выявления и создания новых механизмов разрешения социально-трудовых противоречий |

**Вид деятельности: научно-исследовательская и педагогическая**

ПК-22 – Умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК22з1:содержание современных научных достижений и результаты отечественных и зарубежных исследований в области управления персоналом, содержание и структуру различных типов программ научного исследования, правила формулирования научной проблемы, определения предмета и объекта, целей и задач, развертывания рабочих гипотез, уточнения понятийного аппарата | ПК22у1:составлять рабочий план, программу научного исследования, выявлять научную проблему, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость, устанавливать цель и задачи, объект и предмет, информационные и методологические основы, формулировать гипотезу научного исследования | ПК22в1:навыками планирования, разработки и реализации программы научного исследования |
| Повышенный | ПК22з2: методологию научных исследований, порядок разработки и реализации программ научных исследований, методы количественного и качественного анализа, экономико-математического моделирования |  ПК22у2: организовывать научные исследования в сфере управления персоналом, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом, обобщать и делать выводы, апробировать полученные результаты научного исследования | ПК22в2:методами проведения исследования и построения соответствующих организационно-экономических моделей, разработки научно-обоснованных рекомендаций по актуальным проблемам управления персоналом |

ПК-23 – Умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК23з1:методы оценки деятельности службы управления персоналом: бенчмаркинг, метод экспертных оценок, регрессионный анализ, метод управления по целям, система сбалансированных показателей и др. | ПК23у1:применять методы бенчмаркинга, экспертных оценок, регрессионного анализа, управления по целям, системы сбалансированных показателей и др. для оценки вклада службы управления персоналом | ПК23в1: навыками разработки модели исследования кадровой службы на основе методов бенчмаркинга, экспертных оценок, регрессионного анализа, управления по целям, системы сбалансированных показателей и др., навыками проведения бенчмаркинга для оценки вклада службы управления персоналом |
| Повышенный | ПК23з2: порядок анализа и оценки деятельности службы управления персоналом, модели, методы и показатели оценки ее эффективности в достижении целей организации  |  ПК23у2: проводить анализ и оценку деятельности службы управления персоналом для достижении целей организации | ПК23в2:навыками формирования методики и показателей оценки эффективности кадровой службы для достижении целей организации  |

ПК-24 – Владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК24з1: сущность и особенности применения основных методов и приемов сбора первичных и вторичных данных по проблемам управления персоналом и последующего анализа, методы анализа и систематизации информации по теме исследования | ПК24у1:осуществлять сбор, обработку и систематизацию первичной и вторичной эмпирической информации, проводить экономический анализ полученных данных, делать логические выводы по результатам анализа | ПК24в1: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования |
| Повышенный | ПК24з2: особенности подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом |  ПК24у2:  составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом; готовить заявки на получение научных грантов и заключение контрактов по НИР; представлять результаты НИР научному сообществу | ПК24в2:способами оформления аналитических обзоров и отчетов; подготовки научных публикаций |

ПК-25 – Умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК25з1:порядок и принципы организации, планирования и проведения совещаний ; методы и формы коллективного принятия решений | ПК25у1: организовывать и проводить совещания: выбирать тему, анализировать проблемное поле, формировать регламент , информировать других, принимать совместные решения | ПК25в1:навыками разработки регламента и плана проведения совещания, принятия совместных решений  |
| Повышенный | ПК25з2:методы управления развитием деятельности организации, выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности |  ПК25у2: определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения  | ПК25в2: навыками постановки задач руководителям структурных подразделений, определения материально-технических ресурсов для их выполнения |

ПК-26 – Умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК26з1: сущность обучения в высшей школе, психологические особенности педагогической деятельности, системы стандартов высшего образования и профстандарты | ПК26у1: анализировать, разрабатывать и оформлять документы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации  | ПК26в1:основами научно-методической и учебно-методической работы в высшей школе |
| Повышенный | ПК26з2:правила разработки образовательных программ и учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации |  ПК26у2: разрабатывать рабочие программы дисциплин , учебно-методические комплексы, материалы, обеспечивающие образовательный процесс | ПК26в2: навыками разработки образовательных программ, учебно- методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации |

ПК-27 – Владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК27з1:виды учебной работы и образовательных технологий, методики подготовки, проведения, анализа учебных занятий | ПК27у1: использовать в учебном процессе знания фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития управления персоналом, особенности интеграции с другими науками | ПК27в1:навыками преподавания дисциплин, формирующих требуемые профессиональные компетенции, основами применения компьютерной техники и информационных технологий, методами формирования у студентов навыков самостоятельной работы, профессионального мышления и развития их творческих способностей |
| Повышенный | ПК27з2: современные образовательные технологии; способы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов |  ПК27у2: применять современные образовательные технологии; организовывать, управлять и оценивать образовательные процессы | ПК27в2: современными образовательными технологиями, навыками планирования и проектирования, организации и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения |

ПК-28 – Владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК28з1:сущность, виды, модели организации системы наставничества, документы, регламентирующие систему наставничества | ПК28у1:исполнять функции наставника, вдохновлять других на развитие персонала и организации | ПК28в1:навыками организации процедур наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации |
| Повышенный | ПК28з2: содержание деятельности по развитию руководителей  |  ПК28у2: организовывать систему стимулирования наставничества, систему отбора и развития руководителей  | ПК28в2: навыками командообразования, методами организации труда, совершенствования системы наставничества, разработки организационно-распорядительных документов, регулирующих деятельность наставников  |

ПК-29 – Владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Знать | Уметь | Владеть |
| Пороговый | ПК29з1:содержание специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом, стратегическое управление персоналом организации  | ПК29у1: применять общие понятия и элементы управления педагогическим процессом к познанию специализированных дисциплин  | ПК29в1: дидактикой и методикой преподавания управленческих дисциплин, современными технологиями обучения |
| Повышенный | ПК29з2: системы компетенций и профессионально–значимых качеств обучаемых и обучающих, методические приемы активизации мыслительной деятельности в основных формах учебного процесса |  ПК29у2:преподавать специализированные дисциплины, формирующие профессиональные компетенции, использовать разнообразные формы педагогического взаимодействия | ПК29в2: навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом |