Документ подписан простой электронной подписью

Информация о влад Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ФИО: Кандрашин Федеральное тосударственное автономное образовательное учреждение Должность: И.о. ректо высшего образования университет»

Дата подписания: 16.12.2021 14:12:39

Уникальный программный «Самарский государственный экономический университет»

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Институт менеджмента Кафедра управления персоналом

АННОТАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

вид практики: производственная практика

тип практики: преддипломная

способ проведения: стационарная/выездная

форма проведения: дискретно путем выделения в календарном учебном графике непрерывного

периода учебного времени для проведения данного вида практики.

Направление подготовки 38.03.03. Управление персоналом

Образовательная программа: «Управление персоналом организации»

1. Вид практики, способ и формы ее проведения.

Вид практики – производственная

Спооб проведения практики – стационарная; выездная.

Форма проведения практики: дискретно путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения данного вида практики.

Тип практики: преддипломная.

Практика является формой практической подготовки и организуется путем непосредственного выполнения обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и определенных индивидуальным заданием в соответствии с настоящей программой.

2. Планируемые результаты обучения при прохождении практики, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Планируемые результаты обучения по	Планируемые результаты обучения при прохождении прак			
программе	Знать	Владеть		
ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности Этап формирования компетенции - завершающий	ОКЗз1: основы экономи- ческих явлений и про- цессов	ОКЗу1: интерпретировать и анализировать эко- номические явления и процессы в соответ- ствии с базовыми эко- номическими категори- ями	ОКЗв1: методами анализа экономических процессов и явлений в различных сферах деятельности	
	ОК332: основные эконо- мические проблемы и методологические под- ходы к их описанию	ОКЗу2: применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности	ОКЗв2: решать экономические задачи в различных сферах деятельности	
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управ-	ОПК131: основы современных философских школ и концепций управления персоналом	ОПК1у1: использовать современные философские знания и мировоззренческие концепции в практике управления персоналом организации	ОПК 1в1: навыками целостного подхода к анализу философских и управленческих проблем	
ления персоналом организации Этап формирования компетенции - завершающий	ОПК 132: сущ- ность, задачи, законо- мерности, принципы и методы управления персоналом	ОПК 1у2: применять теоретические положения в практике управления персоналом	ОПК 1в2: навыками анализа управленческих ситуаций, методами реализации основных управленческих функций применения теоретических знаний для разработки и принятия управленческих решений	
ПК-1 знанием основ разра- ботки и реализации концеп- ции управления персоналом, кадровой политики организа- ции, основ стратегического управления персоналом, ос- нов формирования и исполь-	ПК1з1: основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы стратегического управ-	ПК1у1: разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации	ПК1в1: навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и	

тал интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ формирования управления интеллектуального собственностью и умение прижентам и трудовой педенования компетенции - завершающий интеллектуальной собственностью и умение прижентам и трудовой педенования компетенции - завершающий интеллектуальной собственностью и умеранизации, отдельного работника; основ маркетнита персопала разработки и реализации работника персопала умение прижентам прижения персопала разработки и реализации отдельного работника; основ маркетнита персопала разработки и реализации отдельного работника; основ маркетнита персопала разработки и реализации отдельного работника; основ маркетнита персопала разработки и реализации отдельного работника; основа маркетнита персопала и пределима и подбера и расствания персопала и инседения пределима и подбера и расствания персопала и инседения пределима и пределима и пределима и подбера и расствания персопала и инседения пределима и преде		T	T	
работника и также основ сполы формирования и использования трудовто потравления и использования и монольку педаговтики и монольку предеставления и использования и и и и и и и и и и и и и и и и и и	зования трудового потенциала и интеллектуального капи-	ления персоналом		_
оботвенностью и умение привентении в проморования компетенции - авверивающий и и предовающий предования предовающий предова	-	ПК1з2:	ПК1у2:	ПК1в2:
управления интеллектуальной собственностью и умение применти предования компетенции - завершающий и персонала дото потенции и персонала и умение применти персонала и умение применти персонала дото потенции и персонала и умение применти персонала дото потенции и персонала и умение применти персонала дото потенции и персонала дото потенции и персонала дото потенции и персонала и умение применти персонала дото потенции и персонала дото потенции и персонала дото потенции и персонала и умение применти персонала дото потенции и персонала делоной оценки персонала дото потенции и персонала дото потенции потенции и персонала дото дото дото дото дото дото дото дот	<u> </u>		•	
обственностью и умение применять их впрактике применять их впрактике пеннин завершающий — ПК-2 манием основ кадрового пла- проемала и умение применять их вагрешающий — ПК-2 манием основ кадрового пла- при стратегии привечения персонала и умение приме- нять их завершающий ителлесту- ланного канитала ра- ботника, разрабатывать пр- сионал, разрабитки и реализа- при стратегии привечения персонала и умением приме- нять их на практике — Основы кадрового пла- проемала и умением приме- нять их на практике — Основы кадрового пла- проемала и умением приме- нять их на практике — Основы кадрового пла- проемала и умением приме- нять их на практике — Основы маркетнить персонала и умением приме- нять их на практике — Основы маркетнить персонала и умением приме- нять их на практике — Основы маркетнить персонала и умением приме- произа разработы и реализации стратегии и приветенной прижетенной и умением приме- проемала улита организации и умением приме- — ПК-3 - знанием основ разра- ботки и высърения прерова- няй удложностия, критерева подбора и расстановки персонала при пайме и умение приме- пода ра и тобора пер- сонала, внадением методами деловой опенки персонала при пайме и умение приме- пода ра и тобора пер- сонала, внадением методами деловой опенки персонала при пайме и умение приме- пода в избершения персонала при пайме и умение приме- пода в избершения персонала при пайме и умение приме- поть и и несрения программ и про- деловой опенки персонала при пайме и умение приме- поть и и несрения программ и про- сонала, методы прека- пода в тобора пер- сонала управления персоналам — ПК-3 - знанием основ сопиа- поделной опенки персонала — ПК-3 - знанием основ сопиа- поделной опенки персонала — ПК-3 - знанием основ разра- ботки и несрения протрамм и про- пода в тостов применения персонала — ПК-3 - знанием основ сопиа- поделной опенки персонала — ПК-3 - знанием основ сопиа- поделной опенки персонала — ПК-3 - знанием основ сопиа- поделной опенки персонала — ПК-3 - знанием основ сопиа- поделной опенки персонала — ПК	1 *			
тенции - завершающий генции - тоговающий генции - тоговающий генции - з	1 5 5.			
тапа формирования компетенции - завершающий и педельного работника; разрабатывать и досном маркетинга персопала досном маркетинга персопала умением применять их на практике — 1 ПК23: основы маркетинга персопала умением применять их на практике — 2 умением применять их на практике — 2 умением применять их на практике — 3 умением применечния примечения персонала применять их на практике — 3 умением применять их на практике и применять их на практике — 3 умением применять их на практике и применять их на практике подбора и расстальку применять их на практике и применять их на практике и применять их на практике и применять их на практике подбора и тогора персонала при найки и умение применять их на практике подбора и тогора персонала при найки и умение применять их на практике подбора и тогора персонала при найки и умение применять их на практике подбора и тогора и тогора и тогора и тогора и тогора и тогора персонала при найки и умение применять их на практике подбора и тогора и тогорами набора и тогора и тогора и тогорами набора и тогора и тогора и тогорами набора и тогора и тог	1			-
раты формирования компетенции - завершающий ПК-2 знанием основ кадровото планирования и контролипта дагработки и реализации приметенни протами и потора пресонала при найме и умение приметенни при	применять их на практике			_
основа управления пителлектуальной собственностью объеменностью и менеме примененностью и менеме продави дагнорать, организа и мущит персонала, обобщить резовать программ в предеривний и менеме примененностью и менеме примененностью и мерсонала и менеме примененностью и менеме предеривний и менеме примененностью и менеме предеривний и менеме предери и предери и менеме предери и предери и предери и менеме предери и предери и предери и предери и менеме предери и предери и менеме предери и предери и предери и менеме предери и предери и менеме предери и предер	Этон формирования компо		•	_
нителисктумъной соб- ственностью ПК-2 знанием основ кадрово- го планирования и контрол- динга денном денном профессио- планирования и контрол- динга денном денном профессио- планирования и контрол- динга прастикс ПК-2 знанием основ кадрово- го планирования и контрол- динга денном денном пресонала и умением приже- пресонала умением приже- нать их на практике Пк знанирования компе- теннии - давернающий ПК знанирования компе- теннии - давернающий ПК знанировати, организо- динга денном денном денном денном ресонала, разработки и редъязании стратетии привлечения пресонала и денном денном формирования компе- теннии - давернающий ПК з - знанием основ разра- ботки и внедрения пребова- ний к должностам, критерна- полбора и растаповки персы- нала, солем основ найма, разработки и распоза, каделением методами деловой оценки персонала ПК з - знанием основ персонала денном денном денном денном денном денном приже- разработки и внедрения пребова- ний к должностам, критерна- полбора и растаповки персы- нала, сиснов найма, разработки и распоза, каделением методами деловой оценки персонала денном основ найма, разработки и распоза, каделением методами деловой оценки персонала ПК з - знанием основ персонала денном обра персонала при найме и умение приже- разработки и внедрения и ребований денном обра персонала денном обра персонала денном обра персонала денном обра персонала полбора и распоза денном обра персонала денном обра персонала денном обра персонала полбора персонала денном обра персонала полбора персонала полбора персонала денном обра персонала полбора персонала полбора пресонала полбора персонала полбора пресона пресона персона персона персона персона пресона персона		•		
ПК2 знанием основ кадровото планирования и контрольнита, основа маркетнита персонала и ужением применении и развершающий ПК2 знанием основ разрабитывать и супаратирования и контрольнита, основ маркетнита персонала и ужением применять их на практике Этап формирования компетении и развершающий ПК2 знанием основ разрабиты рекомещающий урховодству по результать проверок и составлять отчеты аудитора; разрабитывать и осупествить проверок оставу по результать проверок оставу по результать проверок оставу по результать проверок оставу по результаты проревок оставу по результаты проверок оставу просовать персонала основ найма, разработки и реализации стратегии привъечения пресонала при найме и уметие применения програми и процедур подбора и отбора персонала при найме и уметие применения програми и процедур подбора и отбора персонала при найме и уметие применения програми и процедур подбора и отбора персонала при найме и уметие применений при профессиональнании и профессиональнании и профессиональнании и проференентации и проференетации и проференета	тенции - завершающии	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	_	-
ПК-2 знанием основ кадрового пла- пита , основ маркетнита персонала и умением приме- вить их на практике — ПК2-1: ПК3-1: П		=	- ·	-
ПК2-3: планирования и контрольянта, основ маркетния персопата, разработки и реализовать контрольянта, основ маркетния персопата умение привлечения персонал и умение приметении - завершяющий ПК2-2: основы маркетниты персонала разработки и реализовать контрольянта, обобщать результаты проверки и составлять отчеты аудитора; разработать ресонала; организовать контролья за деятельностью персонала умение пресонала разработки и реализации контроля за деятельностью персонала умение пресонала разработки и реализации умение привлечения персонала умение пресонала разработки и разработки и рединации умение привлечения персонала при найме и умение применять их на практике ПК3-3: знанием основ разработки и внедерения пребований к должностям, критеры нодбора и расстановки персонала деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике ПК3-3: знанием основ разработки и внедерения пробрам и програми на проведур подбора и отбора персонала, выделение программ на пропедур подбора и отбора персонала новки персонала при найме и умение применять их на практике ПК3-3: знанием основ сощиа програми и пропедур подбора и отбора персонала на при найме и умение применять их на практике ПК3-3: знанием основ сощиа програми и пропедур подбора и отбора персонала новки персонала при найме и умение применять их на практике ПК3-3: знанием основ сощиа програми и пропедур подбора и отбора персона потбора персона при найме и умение применять их на практике ПК3-3: ПК49: ПК48: ПК48: ПК48: ПК48: ПК48: ПК48: ПК48: ПК48: ПК48: ПК49: ПК48:		ственностью	•	нять на практике
ПК2-3 знанием основ кадрового пла- плита, основ маркетнита персонала, ваработки и решиза- плита протраммы проеросно- платировати уменем приме- нять ки на практике ПК2-1: планировать, организовать контро- плита и умене приме- нять ки на практике ПК2-1: планировать, организовать контро- плина и умене приме- нять ки на практике ПК2-1: планировать, организовать и составлять отчеты привлечения прораммы вудита пер- сонала; обобщать ре- зультаты проерку организации руковод- ству по результатам арудитора; разработать регонала в персонала ПК2-2: основы маркетнита персонала ПК2-2: основы маркетнита персонала ПК2-2: основы маркетнита персонала ПК2-2: основы маркетнита персонала ПК3-3 знанием основ разра- ботки и внедрения требований подбора и отбора прасстановки персонала писандур подбора и отбора пер- сонала, вслов найма, разработки и внедрения программы и про- прамым проедкур применем ветодами ПК2-1: планировать, организаци приражения и мунти привлечения преронала ПК3-2: правлением методами при найме и уменне приме- нить их на практике Оснава, ваздением методами деловой оценки персонала ПК3-2: основы найма, разработки и внедрения программ и про- прамым пропедур подбора и отбора пер- сонала, методам деловой оценки персонала ПК3-1: ПК4-1: планировать основ- проток и внедрения программы пропедур подбора и отбора пер- сонала, методам деловой оценки персонала ПК3-2: основы найма, раз- работки и внедренны программы пропедур подбора и отбора пер- сонала, методам деловой оценки персонала правления персонала ПК3-2: правления персональ провременное обес- пранизации стратетии привалением сенов писанием основ правления персональ профементации и профементе правления персональ профементе правлатизации претения профементе правлением основнать профементе персонала правличи прот			_	
ПК-2 знанием основ кадрового планита, основ маркетинта персонала и умением применять их на практике Тапа формирования компетенции - завершающий ПК-2 : основы маркетинта персонала и умением применять их на практике Тапа формирования компетенции - завершающий ПК-2 : основы маркетинта персонала и пресонала на предъять их на практике ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения пресонала и внедрения пресонала и пресонала и внедрения пресонала и пресонала и пресонала и пресонала и пресонала на предъять их на практике ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения пресонала и пресона пр				
ПК-2 знанием основ кадрового плания, основа маркетнита персонала, разработки и реализания персонала и умением применять их на практике ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения гребована, разработки и привлечения привлечения привлечения привлечения привлечения привлечения привлечения привлечения привлечения программ и проедора и расстановки персонала при найме и умение пробра и расстановки персонала при найме и умение программ и проедора предереннати и внедрення гребовани в внедрення гребовани в нада, снов выйма, разработки и внедрення программ и проедора персонала, возработки и внедрення программ и проедора прастановки персонала при найме и умение при одержа и отбора персонала новки персонала на профессионализации и професионализации, профренетации и профрен				
ПК-3 знанием основ кадрового планирования и контроллинта, основ маркетинта персонала и умением применять их на практике ———————————————————————————————————				
ПК-2 изанием основ кадрового пола- линга, основ маркетнита пер- сонава, разработки и решиза- ний к должностям, критерите подбора и расстановки персонала деляю об оценки персонала побора и отбора перс				
основы кадрового пла- пирования и контрол- дини стратегии привлечения персонала и умением приме- нять их на практике ТК2-42: основы маркстинта персонала и умением приме- персонала и практике ТК2-42: основы маркстинта персонала и предонала проарвания и контрол- дини а на предирияти програм персонала, разработать персонала, разработки и предонала; опенивать персонала; опенивать програм и ресультати персонала; опенивать проровемк организации персонала; ПК391: ПК391: ПК392: основы найма, разработки и правленческие приня персоналом ПК392: основы найма, разработки и проформентации и проформе				
линга основа маркстинга персонала и умением применять их на практике Тап формирования компетенции - завершающий ТIК232:	<u> </u>		•	
родлинг и аудит персонала и умением применать их на практике ТКЗ-3 знанием основ разраютки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и растановки персонала, владением методами и продерения программ и продерения претонала, владением методами реализации контрольдина на предириятии привъечения персонала; оценивать печение организации учеловечения персонала; опеременное обеспати и внедрения пребований к должностям, критериев подбора и растановки персонала при найме и умение примедять и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами учеловечения программ и продерсмы дальной стратем и привъечения персонала при найме и умение примедять и и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала в внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение примедять и и профессиональзации программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение примедять их на практике ПК3-1: основы найма, разработки и применять их на практике ПК3-2: основы найма, разработки и проферения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на проктик персонала при найме и умение применять их на профессиональзации проферентации и профессиональзации, профорентации и профессиональнации и профессиональнации проферентации и проферена пресонала пределата пресонала правтиве сос		_		методами диагностики ор-
программы аудита персонала програм на прокремов и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контрольнита персонала, разработки и ресонала, разработки и ресонала, разработки и ресонала, разработки и ресонала при найме и умение примелять их на практике ТК-3 - знанием основ разработки и внедрения прогром и долокностям, критериев подбора и отбора персонала, основ найма, разработки и внедрения програм и процесур подбора и отбора персонала при найме и умение примелять их на практике ТК-4 - знанием основ социализации, проформентации и профессионализации, проформентации и профессионализации, проформентации и профессионализации, проформентации и профессионализации, проформентации и профессионализации персонала протам протрам и профессионализации проформентации и профессионализации профессионализации профессионализации персонала протрам протрам протрам протрам профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации проформентации профессионализации персонала протрам протрам протрам		нирования и контрол-	<u> </u>	_
программы аудита персонала обобщать результатам аудитора: разработать рескомендации руководству по результатам аудитора: разработать рескомендации руководству по результатам аудитора: разработать рескомендации руководству по результатам аудита: организации контрольшита на предприятии ПК2-32: обновы маркетнига персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, опотвременное обеспечение организации человеческими ресурсками ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критернев подбора и расстановки персонала при найме и уметие применять их на практике ПК3-3: обновы разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, сиснена разработки и внедрения програм и програм и расстановки персонала при найме и умение применять их на практике ПК3-3: обновы найма, разработки и внедрения программ и програм и програм и подбора и расстановки персонала при найме и умение применять их на профессионализации, проформирования компетенции - завершающий ПК3-3:	1	линга		
оснала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организации контролдинга на предприятии ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и редализации стратегии привлечения персонала, основ найма, разработки и внедрения протрам и проедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и уметния программ и протеснала, владением методами деловой оценки персонала основ найма, разработки и внедрения протрамм и протеснала, владением методами деловой оценки персонала ПК32: основы разработки и внедрения протрам и протеронала при найме и уметнетиции - завершающий ПК331: основы разработки и внедрения протрамм и протеронала при найме и уметнете функции в сфере реализации организации протрамм и протеронала при найме и уметнете основа вайма, разработки и внедрения протрамм и процедур подбора и отбора персонала основы найма, разработки и внедрения протрамм и процедур подбора и отбора персонала основы найма, разработки и внедрения протрамм и процедур подбора и отбора персонала основы найма, разработки и внедрения протрамм и процедур подбора и отбора персонала основы найма, разработки протрамм набора и отбора персонала при найме и уметнете пими - завершающий ПК342: ПК341: ПК382: ПК381: ПК382: ПК382				_
Зультаты проверок и составлять отчеты аудита; организовать и осуществить проверку организации контролдинга на предприятии IIK232: основы маркстинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала привлечения пресонала привлечения персонала привлечения пресонала привлечения программ и проперам и пропрамм и пропедкур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике ПК3-2: ПК3-3: ПК3-1: основы разработки и внедрения требований к должностям, критернев подбора и расстановки персонала при найме и умения программ и пропедкур подбора и отбора персонала программ набора и отбора персонала програм и продесивном программ набора и отбора персонала программ набора и отбора персонала програм и програм и програм и продесивном програм и програм и програм и програм и профессионализации и профессионализации и профессионализации професентации и професентации профоритетации и професентации и професента	1			персонала
оставлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контролдинта на предприятии ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, опловременнее обеспечение организации человеческими ресурсками ПК31: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериа подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и пропедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК32: при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК31: пк32: при найме и умение применять их на практике ПК32: пк332: пк332: пк332: пк34 гравления персонала при найме и умение росонала, методы деловой оценки персонала ПК32: пк32: пк332: пк332: пк34 гравления персонала при найме и умение применять их на практике ПК41: пк491: пк491: пк491: пк491: пкарками с профессионализации профореиентации и профессионализации профессионализации профессионализации профореиентации и профессионализации профессионализации профессионализации профореиентации и профессионализации профореиентации и профессионализации профореиентации и профессионализации профореимально потенциал социальный потенциал нованизации профореимально потенциал социальный потенциал нованизации профореинтации профессионализации профореимально потенциал социальный потенциал нализиции профоремала	нять их на практике		<u> </u>	
аддитора; разработать рекомендации руковод- ству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контролдинта на предприятии ПК23:				
ПК-3 - знанием основ разработки и редонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-3 - завершающий ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации проформентации и проферсенонализации проформентации и профессионализации проформентации и профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации проферентации и профессионализации профессионализации проферентации и проферментации и профессионализации проферментации и проферментации и профессионализации проферментации и проферментации и проферментации и проферментации и проферментации проферментации проферментации и проферментации проферме				
ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала осоновы разработки и внедрения требований к должностям, критерне подбора и расстановки персонала внедрения требований к должностям, критерносонала, владением методами внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике основы найма, разработки и внедрения порофориентации и разработки и продализации стратегии привлечения персонала при найме и умение применять их на практике основы разработки и внедрения протрамм и протрамм и просрама и протрам и протр	тенции - завершающии			
ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечения персонала; оценивать долговременное обеспечения пресонала; оценивать долговременное обеспечения профессионализации, профориентации и деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике программ и пропедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике программ и протедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике программ и протедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике программ и протедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике программ и пропедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике программ и пропедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике программ и пропедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике программ и пропедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике програм и профессионализации, профориентации и проферессионализации персонала при найме и умения применять их на практике програм и профересионала при найме и умения применять их на практике програм и профересионализации, профориентации и профересионализации персонала при найме и умения применять их на практике програм и профересионализации, профориентации и профересионализации персонала при найме и умения применять их на практике пресоналом отбора персоналом отбора персонала при найме и умения применять их на практике отбора персонала при найме и умения преобрана предонала практике отбора персонала практике отбора персонала практике отбора персонала предонала предонала предонала предонала предонала п				
ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечие организации человеческими ресурсами ПК3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критерие подбора и расстановки персонала, основы разработки и внедрения требований к должностям, критерие подбора и расстановки персонала, при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК34: основы найма, разработки и внедрения протрамм и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике ПК39: ПК391: основы найма, разработки и реализации организационно-управленческих решений в управления персонала пий в облаети формирования компетенции - завершающий ПК32: основы найма, разработки и внедрения протрамм и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике ПК392: ПК381: основы найма, разработки проррамм набора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике ПК392: ПК382: ПК382: Основа персонала при найме и умение протрамм и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике ПК4- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала при найме и умение применять их на практике ПК4- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала социализации, профориентации и профессионализации персонала социализации, профориентации и профессионализации персонала			1 2	
ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, долговременное обеспечение организации стратегии привлечения персонала; оденвивать стратегии привлечения персонала; оденвивать стратегии привлечения персонала; оденвивать стратегии привлечения персонала; оденвивать стратегии привлечения и продора и отбора прасотам и продеоря и расстановки персонала оденки персонала и внедрения требований к должностям, критериала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике ПК3-2: ПК392: ПК391: ПК391: ПК381: Навыками разработки и удержания персонала маркетинга персонала маркетинга персонала маркетинга персонала маркетинга персонала маркетинга персонала маркетинга персонала при найми разработки и реализации организацион но-управленческих решений в области формирования кадрового состава, разработки и внедрения персонала ПК392: ПК392				
ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, солговременное обеспечение организации человеческими ресурсами ПК31: основы разработки и внедрения требований к должностям, критернала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК32: основы разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК32: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала ПК32: основы найма, разработки и внедрения пробрования кадрового состава, разработки программ набора и отбора персонала пробрами отбора п				
ПК232: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, опременное обеспечение организации удражания персонала; оценивать долговременное обеспечение организации удражания персонала; оденивать долговременное обеспечение организации удражания персонала; оденивать долговременное обеспечение организации удравленческих решений в фере реализации стратегии привлечения и удержания персонала; оденивать долговременное обеспечение организации удравленческих решений и человеческими ресурсами ПК31: ПК331: ПК331: ПК331: ПК331: ПК331: ПК331: Основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала новки персонала ПК31: ПК331: ПК391: ПК391: ПК391: Навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования компетенции - завершающий основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала ПК32: ПК392: ПК392: Навыками разработки и реализации организации о				
основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала привлечения персонала привлечения персонала привлечения персонала привлечения персонала при найме и умение применять их на практике этап формирования компетенции - завершающий оновые должности персонала профессионализации и профессионализации и профессионализации профессионализации и профессионала, принципов формирова-		ПК2-2.		ПК2-2.
персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала; оценивать сфере реализации стратегии привлечения персонала; одненное обеспечение организации человеческими ресурсами ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации, профессионализации профессиона				
и реализации стратегии привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечение организации удержания персонала; оденивать долговременное обеспечение организации удержания персонала; оденив требований к должностям, критерив подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и протрамм и протрамм и протрамм и протрамм и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации, профориентации и профессионализации персонала при найме и удержания персонала при найме и удержания персоналом правления персоналом правотки и реализации пресонала при найме и удержания персоналом правотки и различном пресоналом правотки и различном пресонала при найме и удержания персонала при найме и удержания персонала п				
ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критеривала, основы разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации, профорования персонала при найме и умение примената, основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала новки персонала ПК-31: ПКЗу1: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом продами набора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике ПК-32: ПКЗу2: разрабатывать и реализовывать основний в области формирования кадрового состава, разработки программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации и профессионализации профессио				7 -
ПК-3 - знанием основ разра- ботки и внедрения требова- ний к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и про- цедур подбора и отбора пер- сонала, владением методами деловой оценки персонала ПК32: Основы разработки и внедрения программ и про- цедур подбора и отбора пер- сонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации, профориентации и профессионализации пр			•	
ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации, профориентации и профессионализации, профориентации и профессионализации профессионализации и профессионализации проформентации профессионализации проформентации проформентации профессионализации профессионализации проформентации профессионализации проформентации профессионализации профессионализации проформентации профессионализации		привлечения персонала	*	=
ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критернала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, проферсиентации и профессионализации, проферсиентации и профессионализации персонала, принципов формирова-			•	
ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, внадением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации, профессионализации персонала, принципов формирова-			1 71	маркетин а переопала
основы разработки и внедрения требований к должностям, критерива подбора и расстановки персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации профессионализации персонала, принципов формирована, принципов формирована, принципов формирована, принципов формирована, принципов формирована, принципов формирования персонала практики и внедрения профессионализации персонала практики и внедрения профессионализации професси	ПК-3 - знанием основ пазпа-	ПК321.		ПКЗв1.
ний к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации, профессионализации персонала, принципов формирова-			•	
подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации, профессионализации персонала, принципов формирования компетенала, принципов формирования и профессионализации персонала при найме и расстановки персонала при найме и умение применования компетенции - завершающий К должностям, критерии функции в сфере управления персоналом ния кадрового состава, разработки просрам и отбора персонала при найме и умение профемирования компетенции - завершающий профессионализации персонала при найме и умение применять их на практике персоналом отбора персоналом набора и отбора персоналом персон			*	
нала, основ найма, разработки и внедрения программ и про- цедур подбора и отбора пер- сонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации, профессионализации персонала, принципов формирова- новки персонала ПК32: Основы найма, разработки и внедрения правать и реализовывать стратегии управления персонала при найме и умения персонала при найме и управления персонала просонала при найме и управления персонала правать и реализации персонала правать			v 1	-
и внедрения программ и про- цедур подбора и отбора пер- сонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации профессионализации персонала, принципов формирова- ПК-4 - знанием основ социализации персонала, принципов формирова- подбора и отбора персонала ПК-32: основы найма, разрарабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать деятельности подразделений по управлению персоналом ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации персонала, принципов формирова-			1 1	• 1
при найме и умение применять их на практике работки и внедрения программ и програми и програми и програми деловой оценки персонала при найме и умениями применять их на практике окана, методы деловой оценки персонала практике ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала профориентации и профессионализации персонала профориентации и профориентации и профессионализации персонала профориентации и профориентации и профориентации и профориентации и профессионализации персонала			July manifernion in the continuous	
отбора персонала ПКЗз2: при найме и умение применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации профессионализации профессионализации персонала, принципов формирова-		pp		
ПК332: ПК3у2: разрабатывать и реали- работки и внедрения программ и процедур подбора и отбора пер- сонала, методы деловой оценки персонала при найме и умение примененции - завершающий персонала ПК342: ПК3у2: разрабатывать и реали- зовывать стратегии управления персона- лом; анализировать экономическую и соци- альную эффективность деятельности подразде- лений по управлению персоналом ПК-4 - знанием основ социа- лизации, профориентации и профессионализации персо- нала, принципов формирова-				
при найме и умение применять их на практике работки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и умение примененции - завершающий работки и внедрения подбора и отбора персонала при найме и умения персонала практике работки и внедрения подбора и отбора персонала пом; анализировать работки и внедрения поражения персонала практике работки и внедрения поменять их на практике работки и персонала при найме и умения персонала практике работки и внедрения поменять их на практике работки и персонала при найме и умения персонала практике работки и персонала практике работки и внедрения поменять их на практике работки и персоналом практике работки и персонала при найме и умения персонала практике работки и персонала практике п		ПК3з2:	ПК3v2:	
работки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала при найме и уметенции - завершающий оценки персонала оценки персонала персоналом профессионализации персонализации персонализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации персонала при найме и умениями применять их на практике персоналом прокономическую и социальный персонала при найме и умениями применять их на практике персоналом прокономическую и социальный персонала при найме и умениями применять их на практике персоналом прокономическую и социальный персонала при найме и умениями променять их на практике персоналом прокономическую и социальный потенциал персонала при найме и умениями променять их на практике персонала при найме и умениями персонала променять их на практике персонала променять их на практике персонала при найме и умениями персонала при найме и умениями персонала променять их на практике персоналом проктике прометивальную эффективность деятельность деятельно	-			
Программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала ПК-4 - знанием основ социализации, профессионализации персонализации персонала профессионализации персонала профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации потенциал профессионализации персонала профессионализации потенциал проформентации и профессионализации потенциал проформентации и профессионализации потенциал сионализации персонала	нять их на практике			
Этап формирования компетенции - завершающий подбора и отбора персонала оценки персонала оценки персонала оценки персонала оценки подразделений по управлению персоналом профессионализации персоналом профессионализации персоналом профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации профессионализации потенциал профессионализации потенциал профессионализации персонала профессионализации потенциал профессионализации персонала	•	-	-	
тенции - завершающий сонала, методы деловой оценки персонала экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персоналом профессионализации персоналом профессионализации и профессионализации и профессионализации пофориентации и профессионализации потенциал сионализации персонала	Этап формирования компе-			-
оценки персонала альную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персоналом профессионализации персоналом профессионализации и профессионализации и профессионализации потенциал сионализации персонала			<u> </u>	<u> </u>
деятельности подразделений по управлению персоналом ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирова-	, ,		_	
лений по управлению персоналом ПК-4 - знанием основ социа- лизации, профориентации и профессионализации, профессионализации персонала, принципов формирова- профессионализации пофориентации и профессионализации потенциал сионализации персонала		1		
ПК-4 - знанием основ социа- лизации, профориентации и профессионализации, профессионализации персонала принципов формирова- нала, принципов формирова-			-	
ПК-4 - знанием основ социа- пк4з1: пк4у1: пк4у1: пк4в1: пизации, профориентации и основы социализации, профессионализации персо- профориентации и альную структуру и профориентации и професнала, принципов формирова- профессионализации социальный потенциал сионализации персонала				
лизации, профориентации и профориентации и профессионализации, профессионализации персонала, принципов формирова- профессионализации и профессионализации и профессионализации профессионализации профессионализации потенциал сионализации персонала	ПК-4 - знанием основ социа-	ПК4з1:	*	ПК4в1:
профессионализации персо- профориентации и альную структуру и профориентации и профес- профессионализации социальный потенциал сионализации персонала	лизации, профориентации и		•	
нала, принципов формирова- профессионализации социальный потенциал сионализации персонала	профессионализации персо-			
ния системы трудовой адап- персонала трудового коллектива	нала, принципов формирова-			
	ния системы трудовой адап-	персонала	трудового коллектива	

<u></u>	T	T	Г
тации персонала, разработки	ПИЛ-2.	предприятия	THC4-2:
и внедрения программ трудовой адаптации и умение при-	ПК432:	ПК4у2: разрабатывать про-	ПК4в2:
менять их на практике	принципы формирования системы тру-	разрабатывать программы трудовой адап-	навыками формирования системы трудовой адап-
менять их на практике	довой адаптации пер-	тации	тации персонала, внедрения
Этап формирования компе-	сонала; принципы про-	Тации	программ трудовой адапта-
тенции - завершающий	ведения исследований		
тенции - завершающии			ции и применения их в практической деятельности
	удовлетворенности персонала работой в		практической деятельности
	организации		
ПК-5 знанием основ научной	ПК531:	ПК5у1:	ПК5в1:
организации и нормирования	основы научной орга-	применять на практике	методами изучения и анали-
труда, владением навыками	низации и нормирова-	знания научной органи-	за затрат рабочего времени
проведения анализа работ и	ния труда; методиче-	зации и нормировании	и трудовых процессов
анализа рабочих мест, опти-	ские основы регламен-	труда, разрабатывать	
мизации норм обслуживания	тации и нормирования	регламенты управлен-	
и численности, способностью	труда	ческого труда	
эффективно организовывать	ПК532:	ПК5у2:	ПК5в2:
групповую работу на основе	методы проведения	Проводить анализ	Навыками эффектив-
знания процессов групповой	анализа работ и рабо-	работ и рабочих мест;	ной организации групповой
динамики и принципов фор-	чих мест, процессы	оптимизировать нормы	работы на основе знания
мирования команды и умение	групповой динамики и	обслуживания и чис-	процессов групповой дина-
применять их на практике	принципы формирова-	ленности; организовы-	мики и принципов форми-
	ния команды	вать групповую работу	рования команды
Этап формирования компе-			
тенции - завершающий			
ПК-6 - знанием основ про-	ПК631:	ПК6у1:	ПК6в1:
фессионального развития	основы профессио-	определять ведущие	навыками обучения
персонала, процессов обуче-	нального развития пер-	потребности персонала;	персонала организации;
ния, управления карьерой и	сонала, процессов обу-	планировать обучение	работы с кадровым резер-
служебно-профессиональным	чения, управления ка-	и развитие персонала	вом; формирования карье-
продвижением персонала,	рьерой и служебно-	организации; организо-	рограмм современными
организации работы с кадро-	профессиональным	вать работу с кадровым	технологиями управления
вым резервом, видов, форм и	продвижением персо-	резервом; формулиро-	поведением персонала
методов обучения персонала	нала; работу с кадро-	вать предложения по	
и умением применять их на	вым резервом	разработке и реализации проектов по моти-	
практике		вации персонала	
Этап формирования компе-	ПК632:	ПК6у2:	ПК6в2:
тенции - завершающий	основной понятийно-	ориентироваться в	навыками управления
топции заворшающии	категориальный аппа-	инструментах, методах	карьерой и служебно-
	рат профессионального	и подходах обучения и	профессиональным про-
	развития персонала;	развития персонала;	движением персонала раз-
	методы, подходы и	использовать на прак-	личных категорий; навыка-
	приемы обучения и	тике знания формиро-	ми по оценке эффективно-
	развития персонала;	вания карьерного роста	сти и результативности ор-
	инструменты карьерно-	и кадрового резерва	ганизации работы по обуче-
	го и служебно-	сотрудников организа-	нию и развитию человече-
	профессионального	ции; применять раз-	ских ресурсов организации
	продвижения персона-	личные методы оценки	
	ла	результативности и	
		эффективности обуче-	
		ния и развития персо-	
		нала организации	
ПК-7 - знанием целей, задач и	ПК7 з1:	ПК7у1:	ПК7в1:
видов аттестации и других	основные законо-	разрабатывать и при-	методами реализации ос-
видов текущей деловой оцен-	дательные и норма-	менять технологии те-	новных управленческих
ки персонала в соответствии	тивные акты по прове-	кущей деловой оценки	функций в сфере проведе-
со стратегическими планами	дению аттестационных	персонала; использо-	ния аттестации; навыками
организации, умением разра-	и оценочных процедур;	вать социально-	обработки результатов про-
батывать и применять техно-	цели, задачи и виды	правовые нормы и	ведения аттестации и дру-
логии текущей деловой оцен-	аттестации, виды теку-	нормы трудового права	гих видов текущей деловой
ки персонала и владением	щей деловой оценки	в профессиональной	оценки; выработки эффек-
навыками проведения атте-	персонала, стратегиче-	деятельности	тивных управленческих
стации, а также других видов	ские планы организа-		решений по итогам деловой

may	·····		
текущей деловой оценки раз-	ПУ7-2: метононо ПУ7у2:		оценки персонала ПК7в2:
личных категорий персонала	ПК7з2: методоло- гические основы про-	ПК7у2: проводить атте-	ПК/В2: технологиями текущей
Этап формирования компе-	ведения аттестацион-	стацию и оценку дело-	деловой оценки персонала;
тенции - завершающий	ных и оценочных про-	вой активности различ-	приемами разработки оце-
тендин эвгершигендин	цедур в соответствии	ных категорий персо-	ночных листов, анализа и
	со стратегическими	нала	применения полученной
	целями развития орга-		информации в результате
	низации; технологию,		деловой оценки
	методы и инструменты		
	проведения аттестаци-		
	онных и оценочных		
HIC O	процедур	TICO 1	THEO 1
ПК-8 - знанием принципов и	ПК831:	ПК8у1:	ПК8в1:
основ формирования системы	принципы и основы	разрабатывать и реали-	технологией построе-
мотивации и стимулирования персонала (в том числе опла-	формирования системы мотивации и стимули-	зовывать мероприятия по совершенствованию	ния мотивационного профиля работников; методами
ты труда), порядка примене-	рования персонала (в	мотивации и стимули-	реализации основных
ния дисциплинарных взыска-	том числе оплаты тру-	рования персонала ор-	управленческих функций
ний, владение навыками	да)	ганизации; применять	при организации процесса
оформления результатов кон-		современные техноло-	формирования, реализации
троля за трудовой и исполни-		гии мотивации и сти-	системы оплаты труда
тельской дисциплиной (доку-		мулирования трудовой	
ментов о поощрениях и взыс-		деятельности	
каниях) и умением применять	ПК8з2:	ПК8у2:	ПК8в2:
их на практике	механизм влияния си-	оценивать риски,	навыками оформления
Draw hansunanawa kasusa	стемы мотивации и	доходность и эффек-	результатов контроля за
Этап формирования компетенции - завершающий	стимулирования на трудовое поведение	тивность принимаемых решений; эффектив-	трудовой и исполнительной дисциплиной, умением
тенции - завершающии	работников ; порядок	ность использования	применять их на практике;
	применения дисципли-	различных систем уче-	методами оценки и обосно-
	нарных взысканий; ме-	та и распределения;	вания эффективности пре-
	тод контроля за трудо-	разрабатывать преми-	миальных систем в органи-
	вой и исполнительской	альные системы оплаты	зациях; оценки эффектив-
	дисциплиной	труда для различных	ности системы материаль-
		категорий персонала;	ного и нематериального
		программы долгосроч-	стимулирования в органи-
		ного стимулирования	зации
		для различных категорий персонала	
ПК-9 - знанием нормативно-	ПК9з1:	ПК9у1:	ПК9в1:
правовой базы безопасности и	нормативно-правовую	применять на практике	навыками оптимизации
охраны труда, основ полити-	базу безопасности и	нормативно-правовую	режимов труд и отдыха;
ки организации по безопасно-	охраны труда, основы	базу безопасности и	расчетов продолжительно-
сти труда, основ оптимизации	политики организации	охраны труда; рассчи-	сти и интенсивности рабо-
режимов труда и отдыха с	по безопасности труда,	тывать продолжитель-	чего времени и времени
учетом требований психофи-	основы оптимизации	ность и интенсивность	отдыха персонала
зиологии, эргономики и эсте-	режимов труда и отды-	рабочего времени и	
тики труда для различных	ха с учетом требований	времени отдыха; ис-	
категорий персонала, владе-	психофизиологии, эр-	пользовать данные	
нием навыками расчетов продолжительности и интенсив-	гономики и эстетики труда для различных	смежных специально-	
ности рабочего времени и	категорий персонала	зиологических и пси-	
времени отдыха персонала, а		хологических нагрузок	
также владение технологиями		персонала	
управления безопасностью	ПК9з2:	ПК9у2:	ПК9в2:
труда персонала и умение	технологию управ-	развивать навыки	навыками оценки эффек-
применять их на практике	ления безопасности	практических исследо-	тивности безопасности и
	труда персонала; прак-	ваний в области техно-	охраны труда; технология-
Этап формирования компе-	тику применения тео-	логии управления без-	ми управления безопасно-
тенции - завершающий	ретических и практиче-	опасности труда персо-	стью труда персонала и
	ских знаний в решении	нала; психофизиологи-	умением применять их на
	производственных за-	ческие детерминанты	практике
	дач	адаптации человека к	
	l	различным условиям	

	T	T	
		деятельности учиты-	
		вать функциональное	
		состояние и эмоцио-	
		нальный фон личности	
		для решения професси-	
		ональных задач дея-	
		тельности различных	
TW 10	T 10.1	категорий персонала	T 10 1
ПК-10 - знанием Трудового	Пк10з1:	Пк10у1:	Пк10в1:
кодекса Российской Федера-	Трудовой кодекс Рос-	применять нормы	приемами нормативно-
ции и иных нормативных	сийской Федерации и	трудового права для	правового регулирования
правовых актов, содержащих	иные нормативные	регламентации прав и	трудовых отношений по-
нормы трудового права, зна-	правовые акты, содер-	обязанностей персона-	средством документооборо-
нием процедур приема,	жащие нормы трудово-	ла и работодателей;	та; навыками составления
увольнения, перевода на дру-	го права	организовывать трудо-	различных видов трудовых
гую работу и перемещения		вую дисциплину и спо-	договоров (контрактов)
персонала в соответствии с		собы разрешения тру-	
Трудовым кодексом Россий-		довых споров	
ской Федерации и владением	Пк10з2:	ПК10у2:	Пк10в2:
навыками оформления сопро-	процедуры приема,	разрабатывать до-	навыками оформления
вождающей документации	увольнения, перевода и	кументы, регламенти-	документации по приему,
	перемещения персона-	рующие эффективное	увольнению, переводу на
Этап формирования компе-	ла	взаимодействие под-	другую работу и перемеще-
тенции - завершающий		разделений внутри ор-	нию персонала и оформле-
		ганизации; определять	ния сопровождающей до-
		основные риски при	кументации
		составлении внутрен-	
		них локальных доку-	
		ментов организации	
ПК-11 - владением навыками	П1131:	П11у1:	П11в1:
разработки организационной	виды и правила	анализировать и	навыками разработки
и функционально-штатной	разработки организа-	оптимизировать орга-	организационной и функци-
структуры, разработки ло-	ционных структур; по-	низационную и функ-	онально-штатной структуры
кальных нормативных актов,	рядок разработки орга-	ционально-штатную	
касающихся организации	низационной и функ-	структуру	
труда (правила внутреннего	ционально-штатной		
трудового распорядка, поло-	структуры		
жение об отпусках, положе-	ПК1132:	ПК11у2:	ПК11в2:
ние о командировках)	содержание и	составлять локаль-	навыками разработки
1	структуру локальных	ные нормативные акты	локальных нормативных
Этап формирования компе-	нормативных актов,	с применением совре-	актов, касающихся органи-
тенции - завершающий)	касающихся организа-	менных компьютерных	зации труда (правила внут-
,	ции труда (правила	технологий и с учетом	реннего трудового распо-
	внутреннего трудового	информационной без-	рядка, положение об отпус-
	распорядка, положение	опасности	ках, положение о команди-
	об отпусках, положение		ровках)
	о командировках)		Poblar)
ПК-12 - знанием основ разра-	П1231:	ПК12у1:	ПК12в1:
ботки и внедрения кадровой и	основы разработки	использовать, со-	навыками оформления
управленческой документа-	и внедрения кадровой и	ставлять и оформлять	кадровой и управленческой
ции, оптимизации докумен-	управленческой доку-	документы в соответ-	документации по регулиро-
тооборота и схем функцио-	ментации, оптимиза-	ствии с требованиями	ванию трудовых отношений
нальных взаимосвязей между	ции документооборота	государственных стан-	вынно трудовых отношении
подразделениями, основ раз-	и схем функциональ-	дартов; организовы-	
работки и внедрения проце-	ных взаимосвязей меж-	вать, планировать и	
дур регулирования трудовых	ду подразделениями	контролировать доку-	
отношений и сопровождаю-	д подразделениями	ментооборот и схемы	
щей документации		функциональных взаи-	
неи документации			
Dron don management		мосвязей между под-	
Этап формирования компе-	ПИ12-2.	разделениями	П12-2-
тенции - завершающий	ПК1232:	ПК12у2:	П12в2:
	основы разработки	регулировать тру-	навыками внедрения
	и внедрения процедур	довые отношения, раз-	процедур регулирования
	регулирования трудо-	рабатывать сопровож-	трудовых отношений, ин-
	вых отношений и со-	дающую документацию	формационными техноло-

Г	T	1	T
	провождающей доку-		гиями для решения управ-
	ментации		ленческих задач и составления сопровождающей до-
			кументации
ПК-13 - умением вести	Пк13з1:	Пк13у1:	Пк13в1:
кадровое делопроизводство и	нормативно-	осуществлять кад-	навыками оформления
организовывать архивное	правовые акты в обла-	ровое делопроизвод-	трудовых отношений;
хранение кадровых докумен-	сти кадрового дело-	ство, организовывать	оформления личных дел
тов в соответствии с дей-	производства и архив-	архивное хранение кад-	сотрудников
ствующими нормативно-	ного хранения; основы	ровых документов в	организации и кадро-
правовыми актами, знанием	кадрового делопроиз-	соответствии с дей-	вой документации
основ кадровой статистики,	водства и организации	ствующими норматив-	
владением навыками составления кадровой отчетности, а	архивного хранения кадровых документов,	но-правовыми актами; осуществлять меропри-	
также навыками ознакомле-	Закон о защите персо-	ятия по защите персо-	
ния сотрудников организации	нальных данных	нальных данных со-	
с кадровой документацией и		трудников, в том числе	
действующими локальными		при исполнении кадро-	
нормативными актами, уме-		вых процедур	
ние обеспечить защиту пер-	Пк13з2:	Пк13у2:	Пк13в2:
сональных данных сотрудни-	основы кадровой	формировать от-	навыками составления
КОВ	статистики, принципы составления и структу-	четную документации и формы статистической	отчетности; ознакомления сотрудников организации с
Этап формирования компе-	ру кадровой отчетно-	кадровой отчетности	кадровой документацией и
тенции - завершающий	сти,	отчётов;	действующими локальными
	формы статистиче-	разрабатывать	нормативными актами
	ской отчетности	внутренние локальные	
		документы в сфере за-	
		щиты персональных	
		данных; проводить ме-	
		роприятия с целью защиты персональных	
		данных	
ПК-14 - владением навыками	Пк14з1:	Пк14у1:	Пк14в1:
анализа экономических пока-	Пк14з1: основные эконо-		Пк14в1: методами планирова-
анализа экономических показателей деятельности органи-	основные эконо- мические показатели,	Пк14у1: анализировать экономические показа-	методами планирования трудовой деятельности,
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду	основные эконо- мические показатели, характеризующие дея-	Пк14у1: анализировать экономические показа- тели деятельности ор-	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель-	основные эконо- мические показатели, характеризующие дея- тельность организации	Пк14у1: анализировать экономические показа- тели деятельности ор- ганизации и показатели	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производитель-
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель- ности труда), а также навы-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду	Пк14у1: анализировать экономические показа- тели деятельности ор- ганизации и показатели по труду (в том числе	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экон
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель- ности труда), а также навы- ками разработки и экономи-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производи-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель- ности труда), а также навы- ками разработки и экономи- ческого обоснования меро-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а	Пк14у1: анализировать экономические показа- тели деятельности ор- ганизации и показатели по труду (в том числе	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экон
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель- ности труда), а также навы- ками разработки и экономи-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производи-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель- ности труда), а также навы- ками разработки и экономи- ческого обоснования меро- приятий по их улучшению и	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению	Пк14у1: анализировать экономические показа- тели деятельности ор- ганизации и показатели по труду (в том числе производительность труда)	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель- ности труда), а также навы- ками разработки и экономи- ческого обоснования меро- приятий по их улучшению и умением применять их на практике	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432:	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2:	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2:
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компе-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содер-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета
анализа экономических пока- зателей деятельности органи- зации и показателей по труду (в том числе производитель- ности труда), а также навы- ками разработки и экономи- ческого обоснования меро- приятий по их улучшению и умением применять их на практике	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосно-	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей,
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компе-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию анализа экономических	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятель-
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компе-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосно-	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей,
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компе-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельно-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда),
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компе-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и по-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организа-	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компе-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и по-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучше-
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15з1:	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1:	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1:
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анали-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк1531: особенности сбора	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора ин-
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк1531: особенности сбора информации для анали-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и интерпретировать вли-	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора информации для анализа
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анали-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк1531: особенности сбора	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора ин-
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, уме-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15з1: особенности сбора информации для анализа микро- и макросре-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и интерпретировать влияние показателей мик-	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних фак-
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать числен-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15з1: особенности сбора информации для анализа микро- и макросреды; факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и интерпретировать влияние показателей микро- и макросреды на деятельность персонала организации	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк1531: особенности сбора информации для анализа микро- и макросреды; факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала Пк1532:	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и интерпретировать влияние показателей микро- и макросреды на деятельность персонала организации Пк15у2:	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации Пк15в2:
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответ-	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15з1: особенности сбора информации для анализа микро- и макросреды; факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала Пк15з2: показатели чис-	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и интерпретировать влияние показателей микро- и макросреды на деятельность персонала организации Пк15у2: рассчитывать чис-	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации Пк15в2: навыками содержа-
анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - завершающий ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению Пк1432: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк1531: особенности сбора информации для анализа микро- и макросреды; факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала Пк1532:	Пк14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда) Пк14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Пк15у1: анализировать и интерпретировать влияние показателей микро- и макросреды на деятельность персонала организации Пк15у2:	методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате Пк14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению Пк15в1: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации Пк15в2:

Этап формирования компетенции - завершающий	сонала, стратегические планы организации; методы оценки эффективности деятельности персонала организации	нала в соответствии со стратегическими планами организации; эффективность деятельности персонала	ния результатов оценки эффективности деятельности персонала организации
ПК-16 - владением навыками	Пк161з1:	Пк16у1:	Пк16в1:
анализа и мониторинга кон- курентоспособности страте- гии организации в области подбора и привлечения пер- сонала и умением применять их на практике Этап формирования компе- тенции - завершающий	методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегиче-	навыками анализа и мониторинга конкуренто- способности стратегии ор- ганизации; методами ана- лиза и подбора персонала
		ским развитием	
	Пк1632: стратегии повышения конкурентоспо- собности организации; методы оценки конку- рентоспособности	Пк16у2: оценивать конку- рентоспособность стра- тегии и экономическую эффективность дея- тельности организации; разрабатывать си- стему мероприятий по улучшению имиджа организации в области подбора и привлечения персонала	Пк16в2: методами оценки кон- курентоспособности страте- гии организации; способно- стью осуществлять имид- жевые мероприятия в обла- сти подбора и привлечения персонала
ПК-17 - знанием основ разра-	Пк17з1:	Пк17у1:	Пк17в1:
ботки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функ-	методологию и основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом	разрабатывать внутрифирменные профессиональные стандарты; применять на практики профессиональные, в том числе корпоративные стандарты	навыками подготовки профстандартов, в том числе корпоративных, в области управления персоналом
ции подразделений разного	Пк17з2:	Пк17у2:	Пк17в2:
уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) Этап формирования компетенции - завершающий	функции и функциональные обязанности сотрудников, функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений	навыками составления должностных инструкций, карт компетенций, положений о подразделениях; распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников и функций подразделений разного уровня
ПК-18 - владением методами	ПК18з1:	ПК18у1:	ПК18в1:
оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и	методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	анализировать экономическое состояние и общие цели развития организации; применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	методами оценки и прогнозирования професси- ональных рисков; анализа травматизма и профессио- нальных заболеваний
умением применять их на	ПК1832:	ПК18у2:	ПК18в2:
практике	принципы приня-	участвовать в со-	методами оценки соци-

	T	T	
тенции - завершающий	ленческих решений; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии охраны труда; определять возможные пути решения современных проблем в области обеспечения безопасности труда на базе теоретического и практического отнита	мероприятий по охране труда и здоровья персонала; навыками проведения анализа рабочих мест
ПК 10 впалением невышеем	ПК1931:	тического опыта ПК19у1:	ПК19в1:
ПК-19 - владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управ-	основы методоло- гии сбора информации для выявления потреб- ности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	применять на практике знания методологии сбора информации для выявления потребности организации и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	навыками выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала
ления персоналом, а также	ПК1932:	ПК19у2:	ПК19в2:
навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. Этап формирования компетенции - завершающий	спрос и предложения на рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; принципы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального	обобщать опыт по сбору информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; осуществлять обратную связь и анализировать формы профессионального развития	методами анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; оценки форм профессионального развития
ПК-20 - умением оценить	развития ПК20з1:	ПК20у1:	ПК20в1:
 пк-20 - умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала Этап формирования компетенции - завершающий 	теоретические основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; требования трудового законодательства по проведению аттестации и принятия управленческих решений	оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	навыками формулирования задач наблюдения при оценке персонала; разработки программы наблюдения по оценочным шкалам; проектирования процедуры экспертной оценки персонала для конкретного предприятия; анализа результатов психограммы, количественной оценки элементов деятельности и описательных характеристик деятельности на основе оценочных шкал
	ПК2032: ключевые показатели эффективности; методы и способы оценки эффективности аттестации	ПК20у2: осуществлять обратную связь по результатам текущей деловой оценки персонала; принимать обоснованные управленческие решения по итогам проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки	ПК20в2: навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала и получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
THE OI	THEO 1 1	персонала	THEO 1 1
ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управ-	ПК21з1: основы оценки ка-	ПК21у1: оценить качество обу-	ПК21в1: методами определения по-
ки качества обучения, управ-	чества обучения,	чения персонала;	казателей результатов обу-

профессионали и и продри	управления карьерой,	определить качество	нания и разрития парасиола
профессиональным продвижением и работы с кадровым	управления карьерой, служебно-	определить качество управления карьерой и	чения и развития персонала
резервом и умением приме-		служебно-	
нять их на практике			
нять их на практике	продвижением	продвижением	
Этап формирования компе-	ПК2132:	ПК21у2:	ПК21в2:
тенции - завершающий		оценивать качество	
тенции - завершающии	основы методологии качества работы с кад-	работы с кадровым ре-	навыками оценки качества управления карьерой, слу-
	ровым резервом	зервом	жебно-профессиональным
	ровым резервом	зервом	продвижением;
			методами оценки каче-
			ства работы с кадровым
			резервом
ПК-22 - умением формиро-	ПК22з1:	ПК22у1:	ПК22в1:
вать бюджет затрат на персо-	классификацию	формировать бюджет	навыками реализации си-
нал и контролировать его ис-	систем и форм оплаты	затрат на персонал и	стемы оплаты труда и си-
полнение, владением навыка-	труда; источники фор-	контролировать его	стемы мотивации персона-
ми контроля за использовани-	мирования средств на	исполнение	ла, а также контроля за ее
ем рабочего времени	оплату труда		функционированием
	ПК2232:	ПК22у2:	ПК22в2:
Этап формирования компе-	особенности организа-	оценивать эффектив-	навыками комплексного
тенции - завершающий	ции оплаты труда раз-	ность использования	планирования и бюджети-
	личных групп работни-	различных систем уче-	рования затрат на персонал;
	ков; состав издержек	та и распределения;	контроля за использованием
	работодателя на оплату	контролировать ис-	рабочего времени
	труда и выплаты соци-	пользование рабочего	
	ального характера;	времени	
	принципы контроля		
	расходов на персонал		
ПК-23 - знанием основ подго-	ПК23з1:	ПК23у1:	ПК23в1:
товки, организации и прове-	теории мотивации	применять мето-	методами и средствами об-
дения исследований удовле-	труда; методы исследо-	дики мотивации трудо-	работки кадровой информа-
творенности персонала рабо-	ваний удовлетворенно-	вой деятельности; раз-	ции; методикой анализа
той в организации и умением	сти персонала; методы	рабатывать и оценивать	удовлетворенности персо-
использовать их на практике	материального и нема-	систему мотивации	нала работой в организации
	териального стимули-	организации;	
Этап формирования компе-	рования труда	проводить экс-	
тенции - завершающий		пресс-оценку удовле-	
		творенности персонала	
	ПК2332:	работой в организации	ПК23в2:
		ПК23у2:	
	основы подготовки,	анализировать резуль-	навыками организации и проведения исследований в
	организации и проведения исследований	таты исследований удовлетворенности	области удовлетворенности
	удовлетворенности	персонала работой в	персонала работой в орга-
	персонала работой в	организации; формули-	низации
	организации и умение	ровать предложения по	
	использовать их на	разработке и реализа-	
	практике	ции проектов по моти-	
		вации персонала	
ПК-24 - способностью при-	ПК24з1:	ПК24у1:	ПК24в1:
менять на практике методы	современные методы	разрабатывать си-	технологией оценки ре-
оценки эффективности си-	материального и нема-	стемы премирования	зультативности труда ра-
стемы материального и нема-	териального стимули-	персонала с учетом их	ботников
териального стимулирования	рования труда, основы	мотивационного про-	
в организации	и принципы построения	филя	
	и оптимизации системы		
Этап формирования компе-	оплаты труда		
тенции - завершающий	ПК2432:	ПК24у2:	ПК24в2:
	методы оценки	применять на	методами построения и
	эффективности систе-	практике методы оцен-	оптимизации системы ком-
	мы материального и	ки эффективности си-	пенсационного менеджмен-
	нематериального сти-	стемы материального и	та; технологией оценки эф-
	мулирования в органи-	нематериального сти-	фективности премиальных
	зации; показатели и	мулирования в органи-	систем

		I	
	условия премирования	зации; разрабатывать показатели и условия премирования для различных категорий работников с учетом особенности их деятельности	
ПК-25 - способностью прово-	ПК2531:	ПК25у1:	ПК25в1:
дить анализ рыночных и спе- цифических рисков, связан- ных с деятельностью по реа- лизации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия	основные виды рисков при обосновании управленческих решений, функции управления персоналом в организации	определять перечень рисков и их влияние на процесс; формировать рейтинг процессов по степени их рискованности	технологиями анализа рыночных и специфических рисков
управленческих решений	ПК2532:	ПК25у2:	ПК25в2:
Этап формирования компетенции - завершающий	методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; современные методы оценки рисков в теории управления	использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений	методами анализа про- цессов с высоким уровнем рискованности для приня- тия управленческих реше- ний
ПК-26 - знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами	ПК2631: основы методоло- гии проведения аудита и контроллинга персо- нала	ПК26у1: осуществлять аудит и контроллинг персонала в организации на практике	ПК26в1: методами аудита и контроллинга персонала
экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал Этап формирования компетенции - завершающий	ПК2632: методы и инструменты экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал	ПК26у2: анализировать трудовые показатели методами экономики и статистики; ориентироваться в процессе формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполне-	ПК26в2: методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-27 - владением методами	ПК27з1:	ния ПК27у1:	ПК27в1:
и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении	основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией; роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества	обрабатывать деловую информацию с помощью соответствующих программных средств; применять информационные технологии для решения управленческих задач	основными методами, спо- собами и средствами полу- чения, хранения и перера- ботки деловой информации; навыками работы с компь- ютером как средством управления деловой ин- формацией; методами и программными средствами обработки деловой инфор- мации
задач управления персоналом Этап формирования компетенции - завершающий	ПК2732: методы и приемы решения типовых организационно- управленческих задач с использованием информационных технологий; основы построения корпоративных информационных систем и баз данных; назначение, структуру и функциональные возможности совре-	ПК27у2: работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах; со специализированными кадровыми компьютерными программами для решения задач управления персоналом	ПК27в2: навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами; способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

		1	
	менных программных		
	средств учета кадров и		
	управления персоналом		
ПК-28 - знанием корпоратив-	ПК28з1:	ПК28у1:	ПК28в1:
ных коммуникационных ка-	основы построения	применять информаци-	способностью применять
налов и средств передачи ин-	корпоративных инфор-	онные технологии для	информационно-
формации, владением навы-	мационных систем и	решения управленче-	коммуникационные техно-
ками информационного обес-	баз данных; особенно-	ских задач в корпора-	логии в профессиональной
печения процессов внутрен-	сти корпоративных	тивных информацион-	деятельности с учетом ос-
них коммуникаций	коммуникационных	ных системах	новных требований инфор-
	каналов		мационной безопасности
Этап формирования компе-	ПК2832:	ПК28у2:	ПК28в2:
тенции - завершающий	процессы внутренних	обеспечивать процессы	навыками информаци-
	коммуникаций; основ-	внутренних коммуни-	онного обеспечения про-
	ные методы и способы	каций и их информа-	цессов внутренних комму-
	хранения, структуру	ционное сопровожде-	никаций
	документов, отражаю-	ние	
	щих систему внутрен-		
	него документооборота		
	организации		

3. Указание места практики в структуре образовательной программы.

Раздел основной образовательной программы бакалавриата Б.2 "Практики" является обязательным и представляет собой форму практической подготовки, непосредственно ориентированную на будущую деятельность обучающихся.

4. Указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах.

Семестр	Продолжительность (нед.)	ЗЕТ	Часов, в том числе часов контакт- ной работы	Формы контроля
8	6	9	324/6	Зачет с оценкой