

Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

1. Паспорт компетенции

1.1. Формулировка компетенции

Выпускник, освоивший основную профессиональную образовательную программу, должен обладать компетенцией:

ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
-------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

Компетенция относится к блоку профессиональных компетенций и является обязательной для всех выпускников в соответствии с требованиями ОПОП.

Вид деятельности, на которую ориентирована компетенция: организационно-управленческая и экономическая деятельность.

1.3. Структура компетенции

Структура компетенции в терминах «знать», «уметь», «владеть»

знать

- основные концепции и принципы маркетинга персонала;
- этапы маркетинговых исследований;
- элементы рынка труда и механизмы его функционирования;
- особенности кадровой, ценовой и коммуникационной политики в маркетинге персонала;
- основные понятия и концепции управления персоналом;
- классические и современные управленческие школы;
- основные принципы осуществления кадрового, делопроизводственного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- основные направления развития персонала организации;
- основные способы аттестации персонала;
- основные формы и системы оплаты труда;
- современные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы адаптации и мотивации персонала;
- особенности формирования эффективного взаимодействия людей в организации;
- особенности разработки концепции управления человеческими ресурсами и инструментов ее реализации;
- основы формирования кадровой политики организации и специфику кадрового планирования в современном обществе;
- содержание современных концепций и стратегий управления человеческими ресурсами;
- основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом,

умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;

- методы руководства выполнением инновационных проектов;
- механизм управления инновационными процессами и инновационной деятельностью в управлении персоналом;
- особенности организационного проектирования систем управления персоналом;
- этапы организационного проектирования;
- действие основных экономических законов на практике базисный инструментарий прикладной экономики;
- основные инструменты, используемые для анализа состояния внешней и внутренней среды фирмы;
- общие принципы и методы управления персоналом;
- проблемы и особенности российской экономики с точки зрения развития новой экономики в целом и внедрения концепции управления знаниями;
- классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования;
- основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного сотрудника;
- способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
- основы построения мотивационной системы создания организационного знания;
- морфологию и таксономию знания для качественной диагностики проблем и перспектив управления знаниями в организации;
- современные концепции управления качеством;
- основные положения системы тотального управления качеством;
- методологию организации и осуществления исследований социально-экономических систем;
- задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия;
- особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления;
- основные модели и инструменты анализа результатов эмпирического исследования;
- методологию организации и осуществления исследований экономических систем;
- структуру службы управления персоналом, ее задачи и функциональные обязанности сотрудников;
- федеральные и отраслевые нормативные, инструктивные и методические материалы по организации работы с персоналом;

уметь

- выявлять виды маркетинга персонала;
- выявлять и характеризовать маркетинговую среду фирмы;
- проводить анализ рынка труда и осуществлять его сегментирование;
- проводить расчет затрат на приобретение персонала;
- осуществлять анализ кадровой, ценовой и коммуникационной политики в маркетинге персонала;
- выявлять кадровую политику предприятия;
- выявлять достоинства и недостатки существующих подходов к управленческой деятельности;
- осуществлять кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом;
- осуществлять анализ рынка труда, выявляя его потребности и тенденции развития;
- планировать развитие карьеры персонала организации с учетом гендерных, возрастных и профессиональных характеристик персонала;
- осуществлять анализ эффективности существующей системы управления персоналом в организации;
- определять принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в

организации;

- определять требования к сотрудникам на конкретных участках деятельности и использовать разнообразные виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения и развития персонала организации;
- показать необходимость постоянной, непрерывной инновационной деятельности в сфере управления персоналом;
- управлять персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- проводить исследования инновационных процессов в управлении персоналом, экспертизу инновационных проектов, оформлять инновационные проекты для участия в конкурсах; анализировать эффективность инноваций и эффективность инновационной деятельности;
- осуществлять анализ систем управления персоналом с помощью различных методов;
- самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;
- проектировать новые механизмы, методы, формы управления и развития персоналом на различных уровнях управления;
- применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов;
- умение анализировать интеллектуальный капитал организации;
- применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества;
- работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания;
- классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования;
- идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями;
- основы построения мотивационной системы создания организационного знания;
- проводить оценку персонала организации;
- применять теоретические положения в практике управления персоналом;
- выявлять и формулировать актуальные проблемы в области экономики и управления;
- выявлять и формулировать актуальные проблемы в области экономики и управления;
- осуществлять анализ структуры предприятия, организации и технологии производства, основных функций производственных, экономических и управленческих подразделений;
- анализировать финансовые результаты деятельности предприятия;
- определять степень эффективности работы предприятия и представлять результаты собственной деятельности в форме комплексной исследовательской работы;
- выявлять и формулировать актуальные проблемы в области экономики;
- анализировать статистические формы отчетности по персоналу, необходимые для подготовки практической части выпускной квалификационной работы;
- проводить самостоятельный анализ количественного и качественного состава персонала в разрезе социальных и профессионально-квалификационных групп по структурным подразделениям и организации в целом;

владеть

- навыками анализа маркетинговых исследований;
- навыками проведения количественного и качественного анализа персонала предприятия;
- основными методами управления персоналом;
- навыками системного подхода к анализу организации как открытой системы;
- разработки должностных инструкций;
- технологией кадрового планирования;
- основными методами привлечения кандидатов на вакантную должность;
- навыками оценки личностных и профессиональных характеристик персонала организации;
- навыками организации деятельности в системе управления персоналом и оценки

- эффективности работы человеческих ресурсов;
- навыками организации и разработки организационной структуры предприятия и разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда;
 - навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике;
 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям;
 - методами оценки эффективности инноваций;
 - методами проектирования систем управления;
 - технологией организационного проектирования;
 - навыками принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска;
 - информацией об основных школах и направлениях управленческой экономики; приемами ведения дискуссии, полемики, диалога, умением излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;
 - способами преодоления сопротивления персонала изменениям;
 - навыками систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов, с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных возможностей и рисков стратегий на базе знаний;
 - способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями;
 - методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания;
 - работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей передать и формализовать собственные неявные знания;
 - современными способами управления качеством персонала организации;
 - навыками разработки программ исследований деятельности хозяйствующих субъектов;
 - навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов исследований деятельности хозяйствующих субъектов и обоснования выводов;
 - навыками расчета основных экономических показателей;
 - навыками поиска, обработки и анализа информации из различных источников, а также систематизации и представления полученной информации в виде отчета по практике;
 - навыками подготовки и презентации отчетов по результатам исследований деятельности хозяйствующих субъектов;
 - практическими навыками по всему циклу технологии управления персоналом: «привлечение персонала – оценка – развитие – продвижение»;
 - навыками представления результатов исследования.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	Пороговый (базовый) уровень (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Имеет теоретическое представление об основах концепции управления персоналом. Знает принципы осуществления кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника.
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в практике управления персоналом организации по четко заданному алгоритму действий. Понимает и

	одному или нескольким существенным признакам)	готов самостоятельно обосновывать принципы осуществления кадровой политики организации, стратегического управления персоналом. Знает принципы развития персонала организации и использования его трудового потенциала и интеллектуального капитала. Владеет основами деятельности по управлению человеческими ресурсами.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в профессиональной деятельности в условиях быстроменяющейся внешней среды организации. Обладает опытом разработки кадровой политики организации. Обладает глубокими знаниями в области стратегического управления персоналом и готов применять их на практике. Обладает знаниями по анализу, формированию и использованию трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.

2. Программа формирования компетенции

2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Содержание образования в терминах «знать», «уметь», «владеть»	Формы и методы
1	Маркетинг персонала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные концепции и принципы маркетинга персонала – этапы маркетинговых исследований – элементы рынка труда и механизмы его функционирования – особенности кадровой, ценовой и коммуникационной политики в маркетинге персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять виды маркетинга персонала – выявлять и характеризовать маркетинговую среду фирмы – проводить анализ рынка труда и осуществлять его сегментирование – проводить расчет затрат на приобретение персонала – осуществлять анализ кадровой, ценовой и коммуникационной политики в маркетинге персонала <p>владеть:</p>	лекции, практические занятия

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа маркетинговых исследований – навыками проведения количественного и качественного анализа персонала предприятия 	
2	Основы управления персоналом	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и концепции управления персоналом – классические и современные управленческие школы – основные принципы осуществления кадрового, делопроизводственного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом – основные направления развития персонала организации – основные способы аттестации персонала – основные формы и системы оплаты труда <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять кадровую политику предприятия – выявлять достоинства и недостатки существующих подходов к управленческой деятельности – осуществлять кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом – осуществлять анализ рынка труда, выявляя его потребности и тенденции развития – планировать развитие карьеры персонала организации с учетом гендерных, возрастных и профессиональных характеристик персонала – осуществлять анализ эффективности существующей системы управления персоналом в организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными методами управления персоналом – навыками системного подхода к анализу организации как открытой системы 	лекции, практические занятия, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – разработки должностных инструкций – технологией кадрового планирования – основными методами привлечения кандидатов на вакантную должность – навыками оценки личностных и профессиональных характеристик персонала организации 	
3	Управление человеческими ресурсами	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы адаптации и мотивации персонала – особенности формирования эффективного взаимодействия людей в организации – особенности разработки концепции управления человеческими ресурсами и инструментов ее реализации – основы формирования кадровой политики организации и специфику кадрового планирования в современном обществе – содержание современных концепций и стратегий управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в организации – определять требования к сотрудникам на конкретных участках деятельности и использовать разнообразные виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации – разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения и развития персонала организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организации деятельности в системе 	лекции, практические занятия, экзамен

		<p>управления персоналом и оценки эффективности работы человеческих ресурсов</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организации и разработки организационной структуры предприятия и разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда 	
4	<p>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования – методы руководства выполнением инновационных проектов – механизм управления инновационными процессами и инновационной деятельностью в управлении персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – показать необходимость постоянной, непрерывной инновационной деятельности в сфере управления персоналом – управлять персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала – проводить исследования инновационных процессов в управлении персоналом, экспертизу инновационных проектов, оформлять инновационные проекты для участия в конкурсах; анализировать эффективность инноваций и эффективность инновационной деятельности <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике – способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных 	<p>лекции, практические занятия</p>

		<p>ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами оценки эффективности инноваций 	
5	Проектирование систем управления персоналом	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности организационного проектирования систем управления персоналом – этапы организационного проектирования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять анализ систем управления персоналом с помощью различных методов <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами проектирования систем управления – технологией организационного проектирования 	лекции, практические занятия, экзамен
6	Стратегическое управление персоналом	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – действие основных экономических законов на практике базисный инструментарий прикладной экономики – основные инструменты, используемые для анализа состояния внешней и внутренней среды фирмы – общие принципы и методы управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения – проектировать новые механизмы, методы, формы управления и развития персоналом на различных уровнях управления – применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска – информацией об основных 	лекции, практические занятия

		<p>школах и направлениях управленческой экономики; приемами ведения дискуссии, полемики, диалога, умением излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем – способами преодоления сопротивления персонала изменениям</p>	
7	Управление знаниями	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проблемы и особенности российской экономики с точки зрения развития новой экономики в целом и внедрения концепции управления знаниями – классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования – основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного сотрудника – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями – основы построения мотивационной системы создания организационного знания – морфологию и таксономию знания для качественной диагностики проблем и перспектив управления знаниями в организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умение анализировать интеллектуальный капитал организации – применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания организации в ее конкурентные преимущества – работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей 	лекции, практические занятия

		<p>передать и формализовать собственные неявные знания</p> <ul style="list-style-type: none"> – классические и современные научно-практические работы в области управления знаниями для грамотного определения места собственного научного исследования – идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями – основы построения мотивационной системы создания организационного знания <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками систематизации и диалектического подхода к анализу экономических процессов, с учетом двойственного характера знания для определения потенциальных возможностей и рисков стратегий на базе знаний – способами диагностики и измерения интеллектуального капитала с использованием процессных моделей управления знаниями – методами презентации и аргументации собственной точки зрения, а также выработанного совместного группового знания с целью ускорения репликации данного знания – работать в команде рассматривая сквозь призму приобретение способностей <p>передать и формализовать собственные неявные знания</p>	
8	Управление качеством персонала организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные концепции управления качеством – основные положения системы тотального управления качеством <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить оценку персонала организации – применять теоретические положения в практике управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современными способами 	лекции, практические занятия

		управления качеством персонала организации	
9	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию организации и осуществления исследований социально-экономических систем <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные проблемы в области экономики и управления <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки программ исследований деятельности хозяйствующих субъектов – навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов исследований деятельности хозяйствующих субъектов и обоснования выводов 	
10	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию организации и осуществления исследований социально-экономических систем – задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия – особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления – основные модели и инструменты анализа результатов эмпирического исследования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные проблемы в области экономики и управления – осуществлять анализ структуры предприятия, организации и технологии производства, основных функций производственных, экономических и управленческих подразделений – анализировать финансовые результаты деятельности предприятия 	

		<ul style="list-style-type: none"> – определять степень эффективности работы предприятия и представлять результаты собственной деятельности в форме комплексной исследовательской работы владеть: <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки программ исследований деятельности хозяйствующих субъектов – навыками расчета основных экономических показателей – навыками поиска, обработки и анализа информации из различных источников, а также систематизации и представления полученной информации в виде отчета по практике – навыками подготовки и презентации отчетов по результатам исследований деятельности хозяйствующих субъектов 	
11	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию организации и осуществления исследований экономических систем – структуру службы управления персоналом, ее задачи и функциональные обязанности сотрудников – федеральные и отраслевые нормативные, инструктивные и методические материалы по организации работы с персоналом – основные модели и инструменты анализа результатов эмпирического исследования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные проблемы в области экономики – анализировать статистические формы отчетности по персоналу, необходимые для подготовки практической части выпускной квалификационной работы – проводить самостоятельный анализ количественного и качественного состава персонала в разрезе социальных и 	

		<p>профессионально-квалификационных групп по структурным подразделениям и организации в целом</p> <p>– определять степень эффективности работы предприятия и представлять результаты собственной деятельности в форме комплексной исследовательской работы</p> <p>владеть:</p> <p>– навыками разработки программ исследований деятельности хозяйствующих субъектов</p> <p>– практическими навыками по всему циклу технологии управления персоналом: «привлечение персонала – оценка – развитие – продвижение»</p> <p>– навыками поиска, обработки и анализа информации из различных источников, а также систематизации и представления полученной информации в виде отчета по практике</p> <p>– навыками представления результатов исследования</p>	
--	--	---	--

2.2. Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Маркетинг персонала						+				
2	Основы управления персоналом				+						
3	Управление человеческими ресурсами						+				
4	Инновационный менеджмент в управлении персоналом							+			
5	Проектирование систем управления персоналом						+				
6	Стратегическое управление персоналом							+			
7	Управление знаниями					+					
8	Управление качеством персонала организации					+					
9	Практика по получению первичных						+				

	профессиональных умений и навыков									
10	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности								+	
11	Преддипломная практика								+	

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Маркетинг персонала	Ответ на задания практических занятий. Эссе. Статья. Дискуссия. Научно-исследовательский проект. Зачет.
2	Основы управления персоналом	Ответ на задания практических занятий. Дискуссия. Ролевая игра. Обзор научных статей. Научно-исследовательский проект. Тест. Экзамен.
3	Управление человеческими ресурсами	Ответ на задания практических занятий. Доклад. Проблемная дискуссия. Деловые игры. Исследовательская работа. Сравнительный анализ. Экзамен.
4	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Выполнение докладов по вопросам семинаров. Участие в дискуссии. Выполнение проекта. Аттестация с оценкой.
5	Проектирование систем управления персоналом	Ответ на задания проективных занятий. Доклад. Исследовательский проект. Рецензирование научной статьи. Экзамен.
6	Стратегическое управление персоналом	Выполнение докладов по вопросам семинаров. Участие в дискуссии. Выполнение проекта. Аттестация с оценкой.
7	Управление знаниями	Опрос. Реферат. Зачет.
8	Управление качеством персонала организации	Ответ на задания практических занятий. Ролевые игры. Эссе. Доклад. Зачет.
9	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Ознакомление с исходной информацией и материалами. Дневник прохождения практики (посещаемость). Характеристика (руководителя практики на предприятии). Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).
10	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Выполнение индивидуального задания по практике. Выполнение программы практики. Подготовка отчета по практике. Защита отчета по практике.
11	Преддипломная практика	Ознакомление с исходной информацией и материалами. Дневник прохождения практики (посещаемость). Характеристика (руководителя практики на предприятии). Отчет с практическим

		материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).
--	--	---