

# 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:

<b>ПК-9</b>	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала 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**

- правовые и теоретические основы безопасности труда;
- причины травматизма и обязанности работодателя при несчастном случае на производстве; систему организационных, гигиенических, санитарно-технических мероприятий, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работника вредных производственных факторов;
- понятия производственного микроклимата, его характеристику, шум, вибрацию;
- основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- основы кадрового планирования в организации;

#### **уметь**

- совершенствовать административно-правовую деятельность по вопросам безопасности труда;
- проводить расследование причин несчастных случаев на производстве и разрабатывать мероприятия по их предотвращению;
- правила пользования средствами первичного тушения; правила оказания первой помощи; составлять систему компенсаций на предприятии;
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;

#### **владеть**

- методикой анализа и оценки условий безопасности труда;
- современными технологиями управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями;
- методами измерения и оценки микроклимата, освещения, шума на организм человека в производственной среде;
- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;
- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

#### 1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<b>Пороговый (базовый) уровень</b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	Имеет теоретическое представление о нормативно-правовой базе безопасности и охраны труда. Знает основные принципы безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.
2	<b>Повышенный (продвинутый) уровень</b> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Демонстрирует знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда. Умеет находить необходимые правовые документы для продуктивного решения профессиональных задач. Может осуществлять практическую деятельность с учетом политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха. Понимает роль требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала для безопасности и охраны труда.
3	<b>Высокий (превосходный) уровень</b> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Имеет навыки практического применения нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда. Умеет находить необходимые правовые документы для продуктивного решения профессиональных задач. Может осуществлять практическую деятельность с учетом политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха. Понимает роль требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала для безопасности и охраны труда. Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала.

## 2. Программа формирования компетенции

### 2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

№	Наименование учебных	Содержание образования в	Формы и
---	----------------------	--------------------------	---------

п/п	дисциплин и практик	терминах «знать», «уметь», «владеть»	методы
1	Основы безопасности труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– правовые и теоретические основы безопасности труда</li> <li>– причины травматизма и обязанности работодателя при несчастном случае на производстве; систему организационных, гигиенических, санитарно-технических мероприятий, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работника вредных производственных факторов</li> <li>– понятия производственного микроклимата, его характеристику, шум, вибрацию</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– совершенствовать административно-правовую деятельность по вопросам безопасности труда</li> <li>– проводить расследование причин несчастных случаев на производстве и разрабатывать мероприятия по их предотвращению</li> <li>– правила пользования средствами первичного тушения; правила оказания первой помощи; составлять систему компенсаций на предприятии</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой анализа и оценки условий безопасности труда</li> <li>– современными технологиями управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями</li> <li>– методами измерения и оценки микроклимата, освещения, шума на организм человека в производственной среде</li> </ul>	лекции, практические занятия
2	Регламентация и нормирование труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом</li> </ul>	лекции, практические занятия

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– основы кадрового планирования в организации уметь:</li> <li>– разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</li> <li>владеть:</li> <li>– методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом</li> <li>– методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</li> </ul>	
--	--	---	--

## 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	Основы безопасности труда				+						
2	Регламентация и нормирование труда							+			

## 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Основы безопасности труда	Выступление с докладом, три доклада. Написание реферата, три реферата. Зачёт.
2	Регламентация и нормирование труда	Опрос. Реферат. Статья. Зачет.