

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:

ОПК-3	способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия
--------------	--

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

1.3. Структура компетенции

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

знать

- законодательные акты и нормативно-методические документы документированию деятельности и организации работы с документами по управлению персоналом;
- основные принципы эффективной организации документооборота в организации;
- основные принципы организации эффективной системы контроля исполнения документов и поручений;
- основные принципы организации деятельности службы документационного обеспечения управления в организации;
- закономерности изменения объема документооборота в организации;
- тенденции развития документационного обеспечения управления в России;
- основы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- основы реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- основы кадрового планирования организации;
- методы планирования и работы с персоналом организации;
- технологии управления развитием персонала;
- сущность и основные характеристики рынка труда;
- государственную систему управления трудовыми ресурсами;
- основные тенденции развития российского рынка труда;
- принципы, методы и функции управления персоналом;
- последовательность и особенности планирования потребности в персонале организации;
- особенности, основные приёмы отбора и найма персонала;
- основы социализации и адаптации персонала в организации;
- системы и требования развития персонала в современных образовательных учреждениях;
- системы оценки и аттестации персонала в сфере образования;
- внутренние и внешние факторы социального развития персонала;
- структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации;
- основные направления научной организации труда;

- виды норм труда;
- основные способы увеличения производительности труда;
- основные категории социологии труда;
- назначение и сферу деятельности организации; основные нормативные документы деятельности организации; теорию ресурсов организации;
- организационную структуру организации; должностные инструкции; элементы процесса управления; элементы материально-производственной базы организации;
- основы делопроизводства, стандарты оформления, требования к оформлению отчетов;
- методологию проведения научно-практического исследования и его представление в тексте выпускной квалификационной работы;
- способы и механизмы внедрения результатов исследования в образовательные организации и их апробации;
- приемы представления информации, требования к докладу и сопровождающим его материалам;
- принципы проектной деятельности, назначение и сферу деятельности организации; основные нормативные документы деятельности организации; теорию ресурсов организации;
- технологические процессы, организационную структуру организации; должностные инструкции; элементы процесса управления; элементы материально-производственной базы организации, систему кадрового обеспечения;

уметь

- оформлять и проверять правильность оформления документации в соответствии с установленными требованиями, в том числе используя информационные технологии;
- проводить автоматизированную обработку документов;
- осуществлять хранение и поиск документов;
- анализировать кадровую политику организации;
- формировать кадровую политику организации;
- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом;
- выявлять проблемы планирования персонала;
- документально оформлять планирование работы с кадровым резервом;
- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда;
- анализировать показатели уровня занятости и безработицы;
- анализировать проблемы современного российского рынка труда и предлагать возможные пути их решения;
- анализировать и выбирать организационные структуры управления персоналом для конкретной организации;
- определять потребность в персонале на основе выбранных методов;
- выбирать эффективные методы проведения отбора нанимаемого персонала для определенной категории работников;
- составлять программу адаптации персонала в организации и проводить профориентацию персонала в процессе профессиональной деятельности;
- составлять план развития персонала;
- разрабатывать мероприятия по оценке результатов обучения персонала;
- применять основные средства и методы оценки и аттестации персонала в сфере образования;
- анализировать социально-экономическую среду организации;
- анализировать структуру персонала организации;
- использовать основные достижения науки для эффективной организации своей трудовой деятельности;
- оценивать свою профессиональную деятельность с точки зрения возможностей увеличения производительности/эффективности;
- анализировать социально-трудовые показатели в организациях;
- применять теоретические знания для характеристики производственного процесса и системы

управления кадрами;

- применять в практической деятельности знания теоретических основ работы менеджера в организации и нахождения путей ее совершенствования;
- применять средства наглядного представления материала;
- структурировать текст и представлять его в форме ВКР;
- решать типовые задачи профессиональной деятельности в области организации опытно-экспериментальной работы;
- готовить материалы и результаты научно-исследовательской работы для публичного обсуждения;
- применять системный подход и теоретические знания для характеристики производственного процесса и системы управления кадрами;
- применять в практической деятельности знания теоретических основ управленческой работы в организации и нахождения путей ее совершенствования;

владеть

- навыками применения применять нормативные правовые акты в управленческой деятельности;
- навыками подготовки проектов управленческих решений;
- навыками обработки входящих и исходящих документов, систематизации их, составления номенклатуры дел и формировать документы в дела;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- документальным оформлением кадровой политики организации;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- современными технологиями работы с персоналом по его развитию;
- навыками анализа элементов рынка труда;
- навыками анализа официальной государственной статистики по вопросам рынка труда;
- навыками участия в научных дискуссиях по вопросам анализа современных тенденций развития российского рынка труда;
- знанием современных задач и функций системы управления персоналом;
- современными методиками планирования работы с персоналом;
- актуальными методиками отбора и найма персонала;
- навыками оценки программы адаптации персонала;
- навыками планирования перспектив карьеры сотрудников образовательного учреждения;
- навыками оценки системы управления персоналом в образовательном учреждении;
- навыками участия в научных дискуссиях по вопросам управления социальным развитием персонала в организации;
- навыками составления социального паспорта организации и плана социального развития организации;
- навыками анализа затрат рабочего времени (хронометраж, Фотография рабочего времени);
- навыками участия в научных дискуссиях по вопросам анализа факторов и резервов роста производительности труда;
- навыками использования социометрических методов исследования трудовых коллективов;
- навыками применения основных средств социогуманитарного исследования;
- навыками делового общения; навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников организации;
- навыками написания отчетных работ, презентации результатов деятельности;
- приемами написания научного текста;
- приемами апробации результатов исследования через выступление с докладом и публикацию;
- опытом публичных выступлений с результатами собственного исследования;
- навыками применения основных средств социогуманитарного исследования и системного

анализа;

– навыками делового общения; навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников современной организации.

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 теоретические представления о стратегиях управления персоналом.
2	Повышенный (продвинутой) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	Демонстрирует знания о мероприятиях, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, их документационном сопровождении, организационных и социальных последствиях.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Способен самостоятельно разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

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	Документационное обеспечение управления персоналом	знать: – законодательные акты и нормативно-методические документы документированию деятельности и организации работы с документами по управлению персоналом – основные принципы эффективной организации документооборота в организации – основные принципы организации эффективной	лекции, практические занятия

		<p>системы контроля исполнения документов и поручений</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы организации деятельности службы документационного обеспечения управления в организации – закономерности изменения объема документооборота в организации – тенденции развития документационного обеспечения управления в России <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оформлять и проверять правильность оформления документации в соответствии с установленными требованиями, в том числе используя информационные технологии – проводить автоматизированную обработку документов – осуществлять хранение и поиск документов <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками применения нормативные правовые акты в управленческой деятельности – навыками подготовки проектов управленческих решений – навыками обработки входящих и исходящих документов, систематизации их, составления номенклатуры дел и формировать документы в дела 	
2	<p>Основы кадровой политики и кадрового планирования</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом – основы реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом – основы кадрового планирования организации – методы планирования и работы с персоналом организации – технологии управления развитием персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать кадровую политику организации – формировать кадровую 	<p>лекции, практические занятия</p>

		<p>политику организации</p> <ul style="list-style-type: none"> – прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения – осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом – выявлять проблемы планирования персонала – документально оформлять планирование работы с кадровым резервом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом – документальным оформлением кадровой политики организации – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации – современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) – современными технологиями работы с персоналом по его развитию 	
3	Рынок труда и политика занятости	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сущность и основные характеристики рынка труда – государственную систему управления трудовыми ресурсами – основные тенденции развития российского рынка труда <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать состояние и тенденции развития рынка труда – анализировать показатели уровня занятости и безработицы – анализировать проблемы 	лекции, практические занятия

		<p>современного российского рынка труда и предлагать возможные пути их решения</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа элементов рынка труда – навыками анализа официальной государственной статистики по вопросам рынка труда – навыками участия в научных дискуссиях по вопросам анализа современных тенденций развития российского рынка труда 	
4	Управление персоналом	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы, методы и функции управления персоналом – последовательность и особенности планирования потребности в персонале организации – особенности, основные приёмы отбора и найма персонала – основы социализации и адаптации персонала в организации – системы и требования развития персонала в современных образовательных учреждениях – системы оценки и аттестации персонала в сфере образования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и выбирать организационные структуры управления персоналом для конкретной организации – определять потребность в персонале на основе выбранных методов – выбирать эффективные методы проведения отбора нанимаемого персонала для определенной категории работников – составлять программу адаптации персонала в организации и проводить профориентацию персонала в процессе профессиональной деятельности – составлять план развития персонала – разрабатывать мероприятия по оценке результатов обучения 	<p>лекции, практические занятия, экзамен</p>

		<p>персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять основные средства и методы оценки и аттестации персонала в сфере образования владеть: – знанием современных задач и функций системы управления персоналом – современными методиками планирования работы с персоналом – актуальными методиками отбора и найма персонала – навыками оценки программы адаптации персонала – навыками планирования перспектив карьеры сотрудников образовательного учреждения – навыками оценки системы управления персоналом в образовательном учреждении 	
5	Управление социальным развитием персонала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внутренние и внешние факторы социального развития персонала – структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать социально-экономическую среду организации – анализировать структуру персонала организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками участия в научных дискуссиях по вопросам управления социальным развитием персонала в организации – навыками составления социального паспорта организации и плана социального развития организации 	лекции, практические занятия
6	Экономика и социология труда	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные направления научной организации труда – виды норм труда – основные способы увеличения производительности труда – основные категории социологии труда <p>уметь:</p>	лекции, практические занятия, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – использовать основные достижения науки для эффективной организации своей трудовой деятельности – оценивать свою профессиональную деятельность с точки зрения возможностей увеличения производительности/эффективности – анализировать социально-трудовые показатели в организациях владеть: <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа затрат рабочего времени (хронометраж, Фотография рабочего времени) – навыками участия в научных дискуссиях по вопросам анализа факторов и резервов роста производительности труда – навыками использования социометрических методов исследования трудовых коллективов 	
7	Ознакомительная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – назначение и сферу деятельности организации; основные нормативные документы деятельности организации; теорию ресурсов организации – организационную структуру организации; должностные инструкции; элементы процесса управления; элементы материально-производственной базы организации – основы делопроизводства, стандарты оформления, требования к оформлению отчетов <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять теоретические знания для характеристики производственного процесса и системы управления кадрами – применять в практической деятельности знания теоретических основ работы менеджера в организации и нахождения путей ее совершенствования – применять средства наглядного 	

		<p>представления материала владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками применения основных средств социогуманитарного исследования – навыками делового общения; навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников организации – навыками написания отчетных работ, презентации результатов деятельности 	
8	Преддипломная практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию проведения научно-практического исследования и его представление в тексте выпускной квалификационной работы – способы и механизмы внедрения результатов исследования в образовательные организации и их апробации – приемы представления информации, требования к докладу и сопровождающим его материалам <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – структурировать текст и представлять его в форме ВКР – решать типовые задачи профессиональной деятельности в области организации опытно-экспериментальной работы – готовить материалы и результаты научно-исследовательской работы для публичного обсуждения <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами написания научного текста – приемами апробации результатов исследования через выступление с докладом и публикацию – опытом публичных выступления с результатами собственного исследования 	
9	Технологическая (проектно-технологическая) практика	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы проектной деятельности, назначение и 	

		<p>сферу деятельности организации; основные нормативные документы деятельности организации; теорию ресурсов организации</p> <p>– технологические процессы, организационную структуру организации; должностные инструкции; элементы процесса управления; элементы материально-производственной базы организации, систему кадрового обеспечения</p> <p>– основы делопроизводства, стандарты оформления, требования к оформлению отчетов</p> <p>уметь:</p> <p>– применять системный подход и теоретические знания для характеристики производственного процесса и системы управления кадрами</p> <p>– применять в практической деятельности знания теоретических основ управленческой работы в организации и нахождения путей ее совершенствования</p> <p>– применять средства наглядного представления материала</p> <p>владеть:</p> <p>– навыками применения основных средств социогуманитарного исследования и системного анализа</p> <p>– навыками делового общения; навыками организаторской работы, навыками работы с документами, навыками работы с должностными инструкциями работников современной организации</p> <p>– навыками написания отчетных работ, презентации результатов деятельности</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	Документационное обеспечение управления персоналом								+		
2	Основы кадровой политики и кадрового планирования							+			
3	Рынок труда и политика занятости				+						
4	Управление персоналом	+	+								
5	Управление социальным развитием персонала								+		
6	Экономика и социология труда				+						
7	Ознакомительная практика							+			
8	Преддипломная практика									+	
9	Технологическая (проектно-технологическая) практика									+	

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Документационное обеспечение управления персоналом	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
2	Основы кадровой политики и кадрового планирования	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
3	Рынок труда и политика занятости	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
4	Управление персоналом	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Экзамен. Исследовательский проект.
5	Управление социальным развитием персонала	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Зачет.
6	Экономика и социология труда	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Экзамен.
7	Ознакомительная практика	Дневник прохождения практики (посещаемость). Характеристика руководителя практики в организации. Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).
8	Преддипломная практика	Дневник. Характеристика. Отчет по практике. Аттестация с оценкой.
9	Технологическая (проектно-технологическая) практика	Дневник прохождения практики (посещаемость). Характеристика руководителя практики в организации. Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала). Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии).