

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 23.12.2022 17:21:21
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9f43

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНО
Директор СЗИУ РАНХиГС
А.Д.Хлутков

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
«Стратегия и технологии HR-менеджмента»**

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

38.04.03 «Управление персоналом»

заочная

Год набора – 2022

Санкт-Петербург, 2022 г.

Автор(ы)–составитель(и):.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Т.Г.Гриненко

Заведующий кафедрой социальных технологий, доктор политических наук, доцент,
профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Матрица освоения компетенций, включая паспорта компетенций.....4-21

**ВЗАИМОСВЯЗЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С ДИСЦИПЛИНАМИ (МОДУЛЯМИ)
И ПРАКТИКАМИ (МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ)**

од дисцип- лины (модуля)	Структура ОПВО	УК-	УК-	УК-	УК-	УК-	УК-	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП	ПКо	ПКо	ПКо	ПКе	ПКе	ПКе	ПКе	ПКе	
		1	2	3	4	5	6	К-1	К-2	К-3	К-4	К-5	ОС- 1	ОС- 2	ОС- 3	-1	-2	-3	-4	-5	-6
	Дисциплины (модули).																				
Б1.О	Обязательная часть																				
Б1.О.01	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации					+						+			+						
Б1.О.02	Организационное проектирование системы управления персоналом		+						+				+								
Б1.О.03	Правовая система управления персоналом							+													
Б1.О.04	Система менеджмента качества в управлении персоналом										+										
Б1.О.05	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	+					+	+													
Б1.О.06	HR-аналитика		+									+									
Б1.О.07	Формирование кадровой политики и планирование персонала организации							+					+								
Б1.О.08	Современные тенденции управления персоналом	+								+											
Б1.О.09	Иновационные технологии принятия кадровых решений			+							+										
Б1.О.10	Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности			+				+													

Б1.О.11	Технология управления обучением и развитием персонала				+		+				+								
Б1.О.12	Управление организационной культурой						+				+								
Б1.О.13	Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом										+								
Б1.О.14	Кадровый консалтинг и аудит	+									+								
Б1.О.15	Деловые коммуникации в профессиональной сфере				+						+								
Б1.В	Часть, формируемая участниками образовательных отношений																		
Б1.В.01	Стратегия управления человеческими ресурсами				+												+	+	
Б1.В.02	Современные методы исследования в управлении персоналом																+		+
Б1.В.03	Международный опыт управления персоналом																+		
Б1.В.04	Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций																+		+
Б1.В.05	Основы организации труда в условиях цифрового общества																+		
Б1.В.06	Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях																	+	+
Б1.В.07	Управление кадровыми рисками																+	+	
Б1.В.ДВ	Дисциплины (модули) по выбору																		
Б1.В.ДВ.01.01	Психологическое обеспечение				+	+											+		

	профессиональной деятельности государственных служащих																					
Б1.В.ДВ.01.02	Психология управления					+	+													+		
Б1.В.ДВ.02.01	Математическая статистика и моделирование социальных процессов																			+	+	
Б1.В.ДВ.02.02	Математические модели в управлении конфликтами																			+	+	
Б1.В.ДВ.03.01	Гендерные аспекты HR-менеджмента	+																			+	
Б1.В.ДВ.03.02	Гендерный анализ в управлении персоналом организации	+																			+	
Б1.В.ДВ.04.01	Профессиональные стандарты в системе управления персоналом: правовые аспекты																				+	
Б1.В.ДВ.04.02	Трудовое и административное право в системе государственной службы																				+	
Б1.В.ДВ.05.01	Информационные ресурсы и технологии в государственном управлении																				+	
Б1.В.ДВ.05.02	Информатика в управлении персоналом																				+	
Блок 2.	Практика																					
	Обязательная часть																					
Б2.В.01(У)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)								+	+	+	+	+	+	+	+						
	Часть, формируемая участниками образовательных отношений																					
Б2.В.01(П)	Научно-исследовательская																				+	+

	работа																				
Б2.В.02(П)	Профессиональная практика															+	+	+	+	+	+
Б2.В.03(Пд)	Преддипломная практика																	+	+	+	+
Б3	Государственная итоговая аттестация.																				
Б3.01	Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ФТД	Факультативные дисциплины																				
ФТД1	Факультатив 1: Логика и теория аргументации	+																			
ФТД2	Факультатив 2: Кадровое делопроизводство																				+

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Вырабатывает стратегию действий, направленную на устранение рисков возникновения проблемных ситуаций

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
УК-1.1. Способен осуществлять критический анализ современной практики на основе комплексного подхода и тенденций развития управления персоналом.	Осуществляет критический анализ современной практики на основе комплексного подхода и тенденций развития управления персоналом
УК-1.2. Способен вырабатывать стратегию действий, направленную на устранение рисков возникновения проблемных ситуаций.	Вырабатывает стратегию действий, направленную на устранение рисков возникновения проблемных ситуаций

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Оценивает ресурсы и определяет способы управления проектом с учетом последовательности этапов его жизненного цикла

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
УК-2.1. Способен реализовывать информационное обеспечение разработки проектов на всех этапах жизненного цикла	Реализует информационное обеспечение разработки проектов на всех этапах жизненного цикла
УК-2.2. Способен оценивать ресурсы и определяет способы управления проектом с учетом последовательности этапов его жизненного цикла	Оценивает ресурсы и определяет способы управления проектом с учетом последовательности этапов его жизненного цикла

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1.Ключевой индикатор освоения компетенции

Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели

2.Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
УК-3.1. Способен формировать и управлять работой команды для достижения стратегических целей организации	Формирует и управляет работой команды для достижения стратегических целей организации
УК-3.2. Способен разрабатывать и принимать кадровые решения для формирования и руководства работой команды	Разрабатывает и принимает кадровые решения для формирования и руководства работой команды
УК-3.3. Способен использовать властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели	Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Организует и осуществляет коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском и иностранном языках

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
УК-4.1. Способен применять современные коммуникативные деловые технологии в профессиональной сфере	Применяет современные коммуникативные деловые технологии в профессиональной сфере
УК-4.2. Способен осуществлять психологическое обеспечение профессионального взаимодействия	Осуществляет психологическое обеспечение профессионального взаимодействия
УК-4.3. Способен организовать и осуществлять коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском и иностранном языках	Организует и осуществляет коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском и иностранном языках

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Организует межкультурное взаимодействие с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий и психофизиологических особенностей

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
УК-5.1. Способен осуществлять социальную политику и социальное развитие организации с учетом межкультурного взаимодействия	Осуществляет социальную политику и социальное развитие организации с учетом межкультурного взаимодействия
УК-5.2. Способен организовать межкультурное взаимодействие с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий и психофизиологических особенностей	Организует межкультурное взаимодействие с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий и психофизиологических особенностей

КОМПЕТЕНЦИЯ УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Определяет собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
УК-6.1. Способен определять и организовывать научно-исследовательскую и педагогическую деятельность в области управления персоналом на основе приоритетов собственной деятельности	Определяет и организует научно-исследовательскую и педагогическую деятельность в области управления персоналом на основе приоритетов собственной деятельности
УК-6.2. Способен определять собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования	Определяет собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования

КОМПЕТЕНЦИЯ ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Использует в работе на продвинутом уровне экономические, управленческие, социологические, организационные и психологические теории, всесторонне оценивает и применяет лучшие передовые практики в области управления персоналом и в смежных сферах.

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ОПК-1.1. Способен обобщать и критически оценивать существующие практики и результаты научных исследований при решении научно-исследовательских задач по управлению персоналом	Обобщает и критически оценивает существующие практики и результаты научных исследований при решении научно-исследовательских задач по управлению персоналом
ОПК-1.2. Способен применять передовые практики и результаты исследований в области кадровой	Применяет передовые практики и результаты исследований в области кадровой политики организации при

политики организации при решении профессиональных задач правового характера	решении профессиональных задач правового характера
ОПК-1.3. Способен обобщать и критически оценивать существующие практики системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности при решении профессиональных задач	Обобщает и критически оценивает существующие практики системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности при решении профессиональных задач
ОПК-1.4. Способен использовать в работе на продвинутом уровне экономические, управленческие, социологические, организационные и психологические теории, всесторонне оценивает и применять лучшие передовые практики в области управления персоналом и в смежных сферах.	Использует в работе на продвинутом уровне экономические, управленческие, социологические, организационные и психологические теории, всесторонне оценивает и применяет лучшие передовые практики в области управления персоналом и в смежных сферах.

КОМПЕТЕНЦИЯ ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Демонстрирует применение комплексного подхода по сбору данных при анализе управления персоналом, оценивает ситуацию с позиции необходимости применять на практике данные при решении управленческих и научно-исследовательских задач

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ОПК-2.1. Способен применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при принятии кадровых решений в области деловых коммуникаций	Использует комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при принятии кадровых решений в области деловых коммуникаций
ОПК-2.2. Способен осуществлять применение комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при проектировании системы управления персоналом	Осуществляет применение комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при проектировании системы управления персоналом
ОПК-2.3. Способен осуществлять в ходе научно-исследовательской работы применение комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их	Осуществляет в ходе научно-исследовательской работы применение комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и

обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-2.4. Способен демонстрировать применение комплексного подхода по сбору данных при анализе управления персоналом, оценивать ситуацию с позиции необходимости применять на практике данные при решении управленческих и научно-исследовательских задач	Демонстрирует применение комплексного подхода по сбору данных при анализе управления персоналом, оценивает ситуацию с позиции необходимости применять на практике данные при решении управленческих и научно-исследовательских задач

КОМПЕТЕНЦИЯ ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Разрабатывает стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, дает оценку их социальной и экономической эффективности, обеспечивает реализацию на практике

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ОПК-3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий, реализующихся в динамической среде с учетом современных тенденций в управлении персоналом	Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий, реализующихся в динамической среде с учетом современных тенденций в управлении персоналом
ОПК-3.2. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии и технологии управления организационной культурой	Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии и технологии управления организационной культурой
ОПК-3.3. Способен разрабатывать стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, давать оценку их социальной и экономической эффективности, обеспечивать реализацию на практике	Разрабатывает стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, дает оценку их социальной и экономической эффективности, обеспечивает реализацию на практике

КОМПЕТЕНЦИЯ ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Разрабатывает проекты, связанные с организационными изменениями и системно применяет их на практике в процессе осуществления профессиональной деятельности организации и ее подразделений

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ОПК-4.1. Способен принимать решения по проектированию организационных изменений в процессе формирования и реализации системы менеджмента качества и руководить их внедрением	Принимает решения по проектированию организационных изменений в процессе формирования и реализации системы менеджмента качества и руководит их внедрением
ОПК-4.2. Способен проектировать организационные изменения и осуществлять исследовательские проекты в области управления обучением и развитием персонала, осуществлять руководство подразделениями организации	Проектирует организационные изменения и осуществляет исследовательские проекты в области управления обучением и развитием персонала, осуществляет руководство подразделениями организации
ОПК-4.3. Способен разрабатывать проекты, связанные с организационными изменениями и системно применять их на практике в процессе осуществления профессиональной деятельности организации и ее подразделений	Разрабатывает проекты, связанные с организационными изменениями и системно применяет их на практике в процессе осуществления профессиональной деятельности организации и ее подразделений

КОМПЕТЕНЦИЯ ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

3. Ключевой индикатор освоения компетенции

Работает с информационными технологиями и базами данных в профессиональной деятельности в области управления персоналом

4. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ОПК-5.1. Способен применять современные информационных технологий и программные средства в процессе анализа социальной политики	Применяет современные информационных технологий и программные средства в процессе анализа социальной политики государства и

государства и управления социальным развитием организации	управления социальным развитием организации
ОПК-5.2. Способен применять современные информационных технологии и программные средства в ходе осуществления HR-аналитики	Применяет современные информационных технологии и программные средства в ходе осуществления HR-аналитики
ОПК-5.3. Способен работать с информационными технологиями и базами данных в профессиональной деятельности в области управления персоналом	Работает с информационными технологиями и базами данных в профессиональной деятельности в области управления персоналом

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКo OC-1 Способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях

1.Ключевой индикатор освоения компетенции

Разрабатывает и обосновывает принятие стратегических управленческих решений в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях на основе применения современных научных методов исследования с учетом имеющихся в организации проблем

2.Компоненты освоения компетенции

Компонент компетенции	освоения	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКo OC-1.1.	Способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения по проектированию системы управления	Разрабатывает, обосновывает и принимает стратегические управленческие решения по проектированию системы управления
ПКo OC-1.2.	Способен разрабатывать и обосновывать принятие стратегических управленческих решений в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях на основе применения современных научных методов исследования с учетом имеющихся в организации проблем	Разрабатывает и обосновывает принятие стратегических управленческих решений в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях на основе применения современных научных методов исследования с учетом имеющихся в организации проблем

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКo OC-2 Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документобеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации

1.Ключевой индикатор освоения компетенции

Осуществляет процессы кадрового планирования и администрирования работы в сфере управления персоналом и ее документобеспечения на основе исследования факторов внешней и внутренней среды организации

2.Компоненты освоения компетенции

Компонент компетенции	освоения	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКo OC-2.1. осуществлять процессы кадрового планирования, администрирования и разработки внутренних локальных актов в формировании и реализации кадровой политики	Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрирования и разработки внутренних локальных актов в формировании и реализации кадровой политики	Осуществляет процессы кадрового планирования, администрирования и разработки внутренних локальных актов в формировании и реализации кадровой политики
ПКo OC-2.2. осуществлять процессы кадрового планирования и администрирования работы в сфере управления персоналом и ее документобеспечения на основе исследования факторов внешней и внутренней среды организации	Способен осуществлять процессы кадрового планирования и администрирования работы в сфере управления персоналом и ее документобеспечения на основе исследования факторов внешней и внутренней среды организации	Осуществляет процессы кадрового планирования и администрирования работы в сфере управления персоналом и ее документобеспечения на основе исследования факторов внешней и внутренней среды организации

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКo OC-3 Способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов

1.Ключевой индикатор освоения компетенции

Разрабатывает технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов на основе анализа деятельности по управлению персоналом

2.Компоненты освоения компетенции

Компонент компетенции	освоения	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКo OC-3.1. разрабатывать и внедрять на практике социальную политику, способствующую рациональному и целевому использованию человеческих ресурсов	Способен разрабатывать и внедрять на практике социальную политику, способствующую рациональному и целевому использованию человеческих ресурсов	Разрабатывает и внедряет на практике социальную политику, способствующую рациональному и целевому использованию человеческих ресурсов
ПКo OC-3.2.	Способен	Разрабатывает технологии

разрабатывать технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов на основе анализа деятельности по управлению персоналом	развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов на основе анализа деятельности по управлению персоналом
---	--

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКС-1 Способен применять современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе новейших методов и методик в данной области и в области цифровых технологий, современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывать их в управленческой практике

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Разрабатывает и применяет на основе анализа новейших методов и методик, современных отечественных и зарубежных практик современные методы и технологии управления персоналом и реализовывает их в управленческой практике

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКС-1.1. Способен применять современные методы в области цифровых технологий и математической обработки информации в сфере управления персоналом	Применяет современные методы в области цифровых технологий и математической обработки информации в сфере управления персоналом
ПКС -1.2. Способен применять современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывать их в управленческой практике	Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывает их в управленческой практике
ПКС-1.3. Способен применять современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе новейших методов и методик, отечественных и зарубежных практик в управлении кадровыми рисками	Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе новейших методов и методик, отечественных и зарубежных практик в управлении кадровыми рисками
ПКС-1.4. Способен опираться и применять в научных исследованиях современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе новейших методов и методик в данной области и в области цифровых технологий, современных отечественных и зарубежных практиках	Опирается и применяет в научных исследованиях современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе новейших методов и методик в данной области и в области цифровых технологий, современных отечественных и зарубежных практиках
ПКС-1.5. Способен применять современные методы и технологии	Применяет современные методы и технологии управления персоналом,

управления персоналом, разработанные на основе новейших методов и методик в данной области, современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывать их в управленческой практике по организации труда в условиях цифрового общества	разработанные на основе новейших методов и методик в данной области, современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывает их в управленческой практике по организации труда в условиях цифрового общества
ПКс-1.6. Способен разрабатывать и применять на основе анализа новейших методов и методик, современных отечественных и зарубежных практик современные методы и технологии управления персоналом и реализовывать их в управленческой практике	Разрабатывает и применяет на основе анализа новейших методов и методик, современных отечественных и зарубежных практик современные методы и технологии управления персоналом и реализовывает их в управленческой практике

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКс -2 Способен применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой, реализует их в управленческой практике и разрабатывает предложения по ее совершенствованию

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКс-2.1. Способен применять статистические методы и методы моделирования в управлении межличностными отношениями в социальных процессах, формировании команд, управлении конфликтами	Применяет статистические методы и методы моделирования в управлении межличностными отношениями в социальных процессах, формировании команд, управлении конфликтами
ПКс-2.2. Способен применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой с использованием инструментов психологического воздействия	Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой с использованием инструментов психологического воздействия
ПКс-2.3. Способен исследовать и применять в процессе формирования кадрового резерва методы управления межличностными отношениями,	Исследует и применяет в процессе формирования кадрового резерва методы управления межличностными отношениями,

развития лидерства и исполнительности, выявления талантов	развития лидерства и исполнительности, выявления талантов
ПКс-2.4. Способен применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, определения удовлетворенности работой на основе учета гендерных особенностей в управлении персоналом	Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, определения удовлетворенности работой на основе учета гендерных особенностей в управлении персоналом
ПКс-2.5. Способен применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой, реализовать их в управленческой практике и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой, реализует их в управленческой практике и разрабатывает предложения по ее совершенствованию

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКс -3 Способен разрабатывать и реализовывать кадровую стратегию организации на основе принципов корпоративной социальной ответственности

1. Ключевой индикатор освоения компетенции

Реализовывает кадровую стратегию организации на основе принципов корпоративной социальной ответственности и разрабатывает предложения по ее совершенствованию

2. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКс-3.1. Способен применять принципы социальной ответственности к разработке и реализации стратегии развития организации в области управления персоналом	Применяет принципы социальной ответственности к разработке и реализации стратегии развития организации в области управления персоналом
ПКс-3.2. Способен управлять кадровыми рисками в процессе разработки и реализации кадровой стратегии организации	Управляет кадровыми рисками в процессе разработки и реализации кадровой стратегии организации
ПКс-3.3. Способен реализовывать кадровую стратегию организации на основе принципов корпоративной социальной ответственности и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	Реализовывает кадровую стратегию организации на основе принципов корпоративной социальной ответственности и разрабатывает предложения по ее совершенствованию

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКс-4 Способен владеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели

1.Ключевой индикатор освоения компетенции

Осуществляет оценку вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели и разрабатывает рекомендации по ее совершенствованию

2.Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКс-4.1. Способен формировать систему управления персоналом и применять инструменты оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели	Формирует систему управления персоналом и применяет инструменты оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели
ПКс-4.2. Способен осуществлять анализ системы управления персоналом и применять методы оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели	Осуществляет анализ системы управления персоналом и применяет методы оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели
ПКс-4.3. Способен осуществлять оценку вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели и разрабатывать рекомендации по ее совершенствованию	Осуществляет оценку вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели и разрабатывает рекомендации по ее совершенствованию

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКс -5 Способен разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва

3. Ключевой индикатор освоения компетенции

Внедряет политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва и разрабатывает предложения по их совершенствованию

4. Компоненты освоения компетенции

Компонент освоения компетенции	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКс-5.1. Способен разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала,	Разрабатывает и внедряет политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового

формирования кадрового резерва с применением компетентностного подхода	резерва с применением компетентностного подхода
ПКс-5.2. Способен разрабатывать и внедрять современные технологии оценки и обучения при формировании кадрового резерва	Разрабатывает и внедряет современные технологии оценки и обучения при формировании кадрового резерва
ПКс-5.3. Способен внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва и разрабатывать предложения по их совершенствованию	Внедряет политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва и разрабатывает предложения по их совершенствованию

КОМПЕТЕНЦИЯ ПКс-6 Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов, обеспечивать применение электронного кадрового документооборота в соответствии с трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовую деятельность

1.Ключевой индикатор освоения компетенции

Внедряет корпоративные стандарты в области управления персоналом, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов, обеспечивает применение электронного кадрового документооборота и разрабатывает предложения по совершенствованию данной деятельности в соответствии с трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовую деятельность

2.Компоненты освоения компетенции

Компонент компетенции	освоения	Промежуточный индикатор освоения компетенции
ПКс-6.1.	Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, профессиональные стандарты, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов в соответствии с трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовую деятельность	Разрабатывает и внедряет корпоративные стандарты в области управления персоналом, профессиональные стандарты, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов в соответствии с трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовую деятельность
ПКс-6.2.	Способен внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов, обеспечивать применение электронного кадрового документооборота и разрабатывать	Внедряет корпоративные стандарты в области управления персоналом, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов, обеспечивает применение электронного кадрового документооборота и разрабатывает

предложения по совершенствованию данной деятельности в соответствии с трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами, регулируемыми трудовую деятельность	предложения по совершенствованию данной деятельности в соответствии с трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами, регулируемыми трудовую деятельность
---	---