

Планируемые результаты освоения образовательной программы (ФГОС ВО 3++)

Код и направление подготовки (специальности): **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль): **Управление персоналом**

1. Универсальные компетенции

Таблица 1

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников
		УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления
		УК-2.2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения
		УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе, с учетом их заменяемости
		УК-2.4 Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования с учетом имеющихся ограничений
		УК-2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
		УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
		УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
		УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.	УК-4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия
		УК-4.2 Составляет, переводит и редактирует различные академические тексты (рефераты, эссе, обзоры, статьи и т.д.)
		УК-4.3 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат
		УК-4.4 Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии
		УК-5.2 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
		УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания
		УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям
		УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

2. Общепрофессиональные компетенции

Таблица 2

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
	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	ОПК-1.1. Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права
		ОПК-1.2. Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом
		ОПК-1.3. Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей
	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1. Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом
		ОПК-2.2. Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач
		ОПК-2.3. Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом
	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1. Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации
		ОПК-3.2. Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования
		ОПК-3.3. Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации
	ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделениями организации	ОПК-4.1. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделениями организации
		ОПК-4.2. Проектирует организационные изменения с целью повышения эффективности деятельности структурных подразделений и организации в целом
	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Демонстрирует навыки владения информационно-коммуникационными технологиями при решении профессиональных задач
		ОПК-5.2. Осуществляет анализ современных тенденций развития информационных технологий в управлении персоналом
		ОПК-5.3. Применяет цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами

3. Профессиональные компетенции

Таблица 3

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-1. Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	ПК-1.1. Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческого потенциал персонала
	ПК-1.2. Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом
	ПК-1.3. Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации
ПК-2. Способен выбирать направление деятельности системы управления человеческими ресурсами, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	ПК-2.1. Применяет методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами
	ПК-2.2. Определяет источники и методы сбора информации, осуществляет их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом
	ПК-2.3. Оценивает последствия выбора направления развития системы управления персоналом
ПК-3. Способен оценивать и прогнозировать риски в управлении человеческими ресурсами, проводить анализ травматизма и профессиональных заболеваний	ПК-3.1. Оценивает и прогнозирует риски в управлении человеческими ресурсами
	ПК-3.2. Проводит анализ травматизма и профессиональных заболеваний
	ПК-3.3. Разрабатывает мероприятия по снижению рисков в управлении человеческими ресурсами, травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-4. Способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	ПК-4.1. Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал
	ПК-4.2. Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал
	ПК-4.3. Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации
ПК-5. Способен искать, собирать, обрабатывать, анализировать и систематизировать информацию по теме исследования, подготавливать обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления человеческим ресурсами	ПК-5.1. Определяет источники информации и осуществляет поиск необходимой информации на основе формирования перечня ключевых слов и понятий, характеризующих область управления человеческим ресурсами
	ПК-5.2. Использует технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	ПК-5.3. Выявляет и формулирует актуальные научные проблемы управления человеческими ресурсами
	ПК-5.4. Применяет методы, инструменты обработки, анализа и систематизации информация в целях проведения исследований рынка труда; оценки потребности в персонале, в обучении и развитии персонала; проведения социологических исследований и получения обратной связи от сотрудников; проведения иных исследований по вопросам управления человеческими ресурсами с применением современных программно-аналитических и технических средств
	ПК-5.5. Работает с информационными системами и базами данных по ведению статистической и отчетной информации по персоналу, отечественными и международными библиотечными и научными информационными системами и базами данных общенаучного профиля и по вопросам управления человеческим ресурсами

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-6. Способен разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-6.1. Демонстрирует знания основ разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов
	ПК-6.2. Планирует управление содержанием материалов для проведения обучения персонала
	ПК-6.3. Разрабатывает материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-7. Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности	ПК-7.1. Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом
	ПК-7.2. Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом
	ПК-7.3. Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа
	ПК-7.4. Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом