



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДЕНО  
Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова  
Протокол № 2 от 16 февраля 2022 г.  
Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,  
председатель ученого совета  
\_\_\_\_\_ М.В. Чукин

**МАТРИЦА ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки  
**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направленность (профиль) программы  
**Инновационные технологии в управлении персоналом**

Магнитогорск, 2022

ОП-3ЭУПм-22-1

**МАТРИЦА ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ПО ПРОГРАММЕ МАГИСТРАТУРЫ**

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Дисциплина (модуль), практика</i>
<b>УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>УК-1 – Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</b>		
УК-1.1	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Методология и методы научного исследования Учебная - научно-исследовательская работа
УК-1.2	Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников, определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	
УК-1.3	Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов; строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	
<b>УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</b>		
УК-2.1	Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления	Инновационное предпринимательство
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	Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы	
УК-2.4	Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта	
УК-2.5	Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта	
<b>УК- 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>		
УК- 3.1	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов	Инновационное предпринимательство

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Дисциплина (модуль), практика</i>
	команды для достижения поставленной цели	
УК-3.2	Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и корректирует работу команды, дает обратную связь по результатам	
УК-3.3	Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	
<b>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</b>		
УК-4.1	Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникационные технологии	Основы научной коммуникации Иностранный язык в профессиональной деятельности Учебная - научно-исследовательская работа
УК-4.2	Составляет деловую документацию, создает различные академические или профессиональные тексты на русском и иностранном языках	
УК-4.3	Представляет результаты исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках	
<b>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</b>		
УК -5.1	Ориентируется в межкультурных коммуникациях на основе анализа смысловых связей современной поликультуры и полиязычия	Основы научной коммуникации Иностранный язык в профессиональной деятельности
УК -5.2	Владеет навыками толерантного поведения при выполнении профессиональных задач	
<b>УК -6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</b>		
УК -6.1	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	Методология и методы научного исследования Учебная - научно-исследовательская работа
УК -6.2	Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	
УК -6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Дисциплина (модуль), практика</i>
<b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>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;</b>		
ОПК-1.1	Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в области управления персоналом	Методология и методы научного исследования Инновационное предпринимательство Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Правовая система управления персоналом Формирование кадровой политики и планирование персонала организации Учебная - научно-исследовательская работа
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	
ОПК-1.3	Оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
<b>ОПК-2– Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;</b>		
ОПК-2.1	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, методами комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации, принципами разработки методов комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации	Система управления персоналом современного предприятия Учебная - научно-исследовательская работа
ОПК-2.2	Разрабатывает и применяет методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
ОПК-2.3	Адаптирует продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	
<b>ОПК-3– Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</b>		
ОПК-3.1	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Формирование кадровой политики и планирование персонала организации Инновационные технологии принятия кадровых решений Управление системой

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Дисциплина (модуль), практика</i>
ОПК-3.2	Владеет навыками оценки управленческих (кадровых) решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом организации	мотивации и стимулирования трудовой деятельности Успешная карьера
ОПК-3.3	ормирует систему ключевых показателей социально-экономической эффективности деятельности персонала, умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	
<b>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;</b>		
ОПК-4.1	Разрабатывает, экономически обосновывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом	Организационное проектирование систем управления персоналом Формирование кадровой политики и планирование персонала организации
ОПК-4.2	Осуществляет проектирование организационных изменений, руководит проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	
<b>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</b>		
ОПК-5.1	Использует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	HR-аналитика Формирование кадровой политики и планирование персонала организации Система управления персоналом современного предприятия Информационные системы и ресурсы в управлении персоналом Учебная - научно-исследовательская работа Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>ПК-1 – Способен формировать бюджет на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</b>		
ПК-1.1	Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	Бюджетирование управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Стратегическое управление персоналом Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации Учебная - практика по получению первичных
ПК-1.2	Определяет показатели эффективности работы персонала организации	
ПК-1.3	Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом	

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Дисциплина (модуль), практика</i>
		профессиональных умений и навыков Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная - преддипломная практика
<b>ПК-2 – Способен разработать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</b>		
ПК-2.1	Формирует систему оплаты и организации труда	Современные формы и системы оплаты труда
ПК-2.2	Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	Тенденции управления персоналом в высокотехнологичных компаниях
ПК-2.3	Формирует и проводит социальную политику и социальные программы	Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях Стратегическое управление персоналом Инновационные технологии аттестации и оценки персонала Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации Социально-трудова адаптация персонала Технологии тайм-менеджмента в управлении персоналом Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная - преддипломная практика
<b>ПК- 3 Способен разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом и безопасных условий труда</b>		

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Дисциплина (модуль), практика</i>
ПК 3.1	Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала	Технологии социального прогнозирования и проектирования в управлении персоналом
ПК 3.2	Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда	Современные проблемы управления безопасностью труда Технологии исследования рынка труда Психологические технологии в планировании и прогнозировании карьеры персонала Тенденции управления персоналом в высокотехнологичных компаниях Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная - преддипломная практика