

МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА

Цель ОП	
Подготовка конкурентоспособных, социально ответственных специалистов в области государственного и местного управления, обладающих фундаментальными знаниями, инновационными подходами и исследовательскими навыками, обеспечивающих перспективы трудоустройства	
Присуждаемая степень	
Бакалавр бизнеса и управления по образовательной программе «БВ04111-Государственное и местное управление»	
Область профессиональной деятельности	
<ul style="list-style-type: none"> - государственное управление; - местное управление; - управление в государственных учреждениях; - управление в социальной сфере; - управление в некоммерческих организациях; - управление в иных организациях, на должностях по связям с государственными органами и гражданами 	
Виды трудовой деятельности (по ОРК и ПС)	
<ul style="list-style-type: none"> - организационно-технологическая деятельность; - производственно-управленческая деятельность; - проектная деятельность; - научно-исследовательская деятельность. 	
Объекты профессиональной деятельности	
Аппарат и Администрация Президента Республики Казахстан (РК); аппарат Парламента РК; различные структурные подразделения Правительства РК; органы управления экономикой и финансами (министерства, ведомства и агентства); местные органы управления (акиматы районов, городов, областей) и аппараты исполнительных органов; национальные государственные и частные компании, концерны, корпорации, высшие учебные заведения и другие.	
Трудовые (профессиональные) функции	
Управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> Формирование системы регулирования социально-трудовых отношений, соотнесение ее со стратегией организации и управленческими практиками; Внедрение системы регулирования социально-трудовых отношений Обеспечение социальной стабильности
Управление карьерой	<ul style="list-style-type: none"> Формирование и внедрение процесса управления карьерой работников Консультирование и обучение руководителей и работников, мониторинг карьерных достижений. Консультирование и обучение руководителей и работников, оценка эффективности процесса управления карьерой
Универсальные компетенции (УК):	
УК 1 оценивает окружающую действительность на основе мировоззренческих позиций, сформированных знанием основ философии, которые обеспечивают	

научное осмысление и изучение природного и социального мира методами научного и философского познания;
УК 2 интерпретирует содержание и специфические особенности мифологического, религиозного и научного мировоззрения;
УК 3 аргументирует собственную оценку всему происходящему в социальной и производственной сферах;
УК 4 проявляет гражданскую позицию на основе глубокого понимания и научного анализа основных этапов, закономерностей и своеобразия исторического развития Казахстана;
УК 5 использует методы и приемы исторического описания для анализа причин и следствий событий истории Казахстана;
УК 6 оценивает ситуации в различных сферах межличностной, социальной и профессиональной коммуникации с учетом базового знания социологии, политологии, культурологии и психологии;
УК 7 синтезирует знания данных наук как современного продукта интегративных процессов;
УК 8 использует научные методы и приемы исследования конкретной науки, а также всего социально-политического кластера;
УК 9 вырабатывает собственную нравственную и гражданскую позицию;
УК 10 оперирует общественными, деловыми, культурными, правовыми и этическими нормами казахстанского общества;
УК 11 демонстрирует личностную и профессиональную конкурентоспособность;
УК 12 применяет на практике знания в области общественно-гуманитарных наук, имеющего мировое признание;
УК 13 осуществляет выбор методологии и анализа;
УК 14 обобщает результаты исследования;
УК 15 синтезирует новое знание и презентовать его в виде гуманитарной общественно значимой продукции;
УК 16 вступает в коммуникацию в устной и письменной формах на казахском, русском и иностранном языках для решения задач межличностного, межкультурного и производственного (профессионального) общения;
УК 17 осуществляет использование языковых и речевых средств на основе системы грамматического знания; анализировать информацию в соответствии с ситуацией общения;
УК 18 оценивает действия и поступки участников коммуникации.
УК 19 использует в личной деятельности различные виды информационно-коммуникационных технологий: интернет-ресурсы, облачные и мобильные сервисы по поиску, хранению, обработке, защите и распространению информации;
УК 20 выстраивает личную образовательную траекторию в течение всей жизни для саморазвития и карьерного роста, ориентироваться на здоровый образ жизни для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности посредством методов и средств физической культуры;
УК 21 знает и понимает основные закономерности истории Казахстана, основы философских, социально-политических, экономических и правовых знаний, коммуникации в устной и письменной формах на казахском, русском и иностранном языках;
УК 22 применяет освоенные знания для эффективной социализации и адаптации в изменяющихся социокультурных условиях;
УК 23 владеет навыками количественного и качественного анализа социальных явлений, процессов и проблем.

Результаты обучения

После завершения ОП выпускник:

РО 1: Способен разрабатывать комплексные планы экономического и социального развития областей, регионов и городов, а также обеспечивать экономическую безопасность страны и регионов

РО 2 Способен проводить мониторинг и оценку эффективности реализации стратегических задач в бюджетной системе РК, используя современные методы и инструменты управления качеством

РО 3: Способен применять в профессиональной деятельности цифровые технологии (Smart-технологии, программное обеспечение, 1С-бухгалтерия, приложение электронное правительство, интернет).

РО 4: Способен оценивать результаты и последствия реализации программ государственной поддержки бизнеса, используя рычаги управления инновационными и инвестиционными проектами

РО 5: Способен разрабатывать концепцию совершенствования управления экономикой регионов основываясь на эффективной системе государственного

управления в контексте комплексных социально-экономических исследований
 РО 6: Способен к коммуникациям в устной и письменной формах на казахском, русском и иностранном языках для решения задач межличностного, межкультурного и профессионального общения
 РО 7: Способен использовать основы правовых, экономических и экологических знаний, безопасности жизнедеятельности и методов исследований в различных сферах профессиональной деятельности, соблюдая нормы этики и антикоррупционной культуры
 РО 8:Способен осуществлять профессиональную деятельность в рамках закона о государственной службе, а также использовать механизмы государственного регулирования и контроля
 РО 9:Способен описывать специфику управленческой деятельности, анализируя макро- и микроэкономические тенденции развития общества и основные направления экономической политики страны
 РО 10:Способен обосновывать предложения по совершенствованию структуры местных органов управления, основываясь на концепцию размещения и оптимизации производительных сил общества
 РО 11:Способен разрабатывать стратегические планы развития предприятия на основе маркетинговых исследований, сбора и анализа исходных данных, соблюдать нормы правового законодательства РК
 РО 12: Владеет знаниями исторических процессов и явлений в развитии Казахстана, объясняет философско-мировоззренческие идеи и предметное знание дисциплин модуля социально-политических дисциплин, придерживается принципов академической честности, антикоррупционной культуры и здорового образа жизни.

КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА ОП «БВ04111-ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МЕСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

на основе профессионального стандарта «Управление трудовыми отношениями»						
Профессия: специалист по трудовым отношениям						
Квалификационный уровень по ОРК: 6						
Обязательные трудовые функции в профессии	Дополнительные трудовые функции в профессии	Профессиональные задачи	Умения, навыки	Знания	Требования к личностным компетенциям	Дополняющие навыки, связанные с выполнением работ по профессии
Формирование системы регулирования социально-трудовых отношений, соотнесение ее со стратегией организации и управленческими практиками		ТФ1: Анализ факторов, влияющих на формирование отношений между работниками и организацией	ТФ1: 1. Анализ результатов социологических исследований (оценки организации труда, условий на рабочих местах, социального самочувствия работников и т.п.), потенциальных HR-рисков, связанных с трудовыми отношениями;	ТФ1: 1. Основы стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета; 2. Международные стандарты труда, основные тенденции	ТФ1: Стратегическое мышление Ориентация на результат Управление изменениями Вдохновляющее лидерство Воздействие и влияние Саморазвитие Гибкость/адаптируемость	ТФ1: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу

			<p>2. Анализ факторов, влияющих на трудоустройство и формирование отношений;</p> <p>3. Применение норм трудового законодательства РК и иных нормативных правовых актов, связанных с регулированием взаимоотношений между организацией и работниками;</p> <p>4. Применение этических норм;</p> <p>5. Соблюдение международных стандартов труда, трудовых норм (в рамках международных соглашений);</p>	<p>развития и передовые международные технологии в области трудовых отношений;</p> <p>3. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования;</p> <p>4. Операционные бизнес-модели;</p> <p>5. Организационный дизайн;</p> <p>6. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>7. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства);</p> <p>8. Нормативные правовые акты, регулирующие</p>	<p>Управление стрессом Взаимодействие и коммуникации Проактивность</p>	<p>своевременно и качественно в условиях ограниченного времени</p> <p>Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
--	--	--	---	--	--	---

				вопросы управления трудовыми отношениями и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов; 9. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность		
		ТФ2: Организация труда работников	ТФ2: 1. Распределение ролей должностей, задач и ответственности, рационального взаимодействия между собой для выполнения стратегических целей; 2. Определение оптимальной численности функциональных подразделений/групп; 3. Обеспечение целевого состава персонала (количественный, качественный); 4. Содействие развитию необходимых компетенций работников в соответствии с планом; 5. Содействие модернизации трудовых процессов на основе	ТФ2: 1. Основы стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета; 2. Международные стандарты труда, основные тенденции развития и передовые международные технологии в области управления человеческими ресурсами, концепции совокупного поощрения; 3. Стратегия	ТФ2: Стратегическое мышление Ориентация на результат Управление изменениями Вдохновляющее лидерство Воздействие и влияние Саморазвитие Гибкость/адаптируемость Управление стрессом Взаимодействие и коммуникации Проактивность	ТФ2: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ

			<p>внедрения инноваций, повышение качества норм;</p> <p>6. Обеспечение автоматизации HR-процессов в соответствии с планом модернизации/автоматизации;</p> <p>7. Использование HR-метрик, актуальной HR-аналитики и результатов социологических исследований для улучшения трудовой деятельности работников и поддержки бизнес-решений организации;</p> <p>8. Формирования плана действий по улучшению трудовой деятельности, социального самочувствия работников;</p> <p>9. Принятие мер по улучшению организации и обслуживанию рабочих мест, обеспечению охраны труда и техники безопасности, проведению аттестации рабочих мест;</p> <p>10. Принятие мер по улучшению условий труда, сохранению здоровья и работоспособности, социального самочувствия работников;</p> <p>11. Принятие решений,</p>	<p>развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования;</p> <p>4. Операционные бизнес-модели;</p> <p>5. Организационный дизайн;</p> <p>6. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>7. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства);</p> <p>8. Продвижение гендерного равенства;</p> <p>9. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений,</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>которые соответствуют ценностям и этике организации;</p> <p>12. Предоставление рекомендаций по организационной культуре и климату в организации;</p> <p>13. Контроль соблюдения трудовой дисциплины, кадровой и информационной безопасности в соответствии с требованиями организации;</p> <p>14. Применение норм трудового законодательства РК и иных нормативных правовых актов, связанных с регулированием взаимоотношений между организацией и работниками;</p> <p>15. Применение этических норм;</p> <p>16. Обучение руководителей, членов согласительной/ примирительной комиссии основам трудового законодательства, развитию умения вести переговоры, достижению консенсуса в трудовых спорах, медиативным компетенциям;</p> <p>17. Планирование бюджета на реализацию</p>	<p>возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>10. Порядок регулирования трудовых споров, досудебного и судебного рассмотрения трудовых споров;</p> <p>11. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</p> <p>12. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность</p>		
--	--	--	---	---	--	--

			<p>мероприятий, направленных на улучшение организации труда, реализацию HR-проектов, технологий;</p> <p>18. Управление изменениями;</p> <p>19. Управление рисками;</p> <p>20. Коммуникации на всех уровнях управления, со всеми целевыми группами, взаимодействие с представителями работников;</p> <p>21. Консультирование руководства организации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений</p>			
<p>Внедрение системы регулирования социально-трудовых отношений</p>		<p>ТФ 1 Анализ практики внедрения системы регулирования отношений</p>	<p>ТФ 1: 1. Анализ практики внедрения HR-процессов в соответствии с принятыми нормативными актами, регулирующими вопросы управления трудовыми отношениями;</p> <p>2. Оценка нормативных актов на соответствие стратегии организации и требованиям законодательства;</p> <p>3. Оценка правильности документирования социально-трудовых отношений в соответствии с установленными</p>	<p>ТФ 1: 1. Основы стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета;</p> <p>2. Международные стандарты труда, основные тенденции развития и передовые международные технологии в области трудовых отношений;</p> <p>3. Сектора, в котором работает организация, и</p>	<p>ТФ 1: Стратегическое мышление Ориентация на результат Управление изменениями Вдохновляющее лидерство Воздействие и влияние Саморазвитие Гибкость/адаптируемость Управление стрессом Взаимодействие и коммуникации Проактивность</p>	<p>ТФ 1: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых</p>

			<p>требованиями;</p> <p>4. Анализ практического применения инструментов регулирования трудовых отношений;</p> <p>5. Изучение и анализ лучших практик регулирования социально-трудовых отношений, подготовка предложений по улучшению процессов, инструментов;</p> <p>6. Взаимодействие с представителями работников, иными заинтересованными сторонами;</p> <p>Консультирование работников по вопросам регулирования трудовых отношений.</p>	<p>рыночных факторов, влияющих на ее деятельность;</p> <p>4. Политик и практики организации в области равенства и разнообразия работников;</p> <p>5. Последствия несоблюдения политик и практик в области управления трудовыми отношениями;</p> <p>6. Виды/методики предоставления обратной связи;</p> <p>7. Основные процессы управления человеческими ресурсами, оформление отношений, кадровое делопроизводство и администрирование;</p> <p>8. Понимание внутренней интеграции HR-процессов;</p> <p>9. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности;</p> <p>10. Операционные бизнес-модели;</p> <p>11. Организационный дизайн;</p> <p>12. Теории и практики</p>		<p>знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
--	--	--	--	--	--	---

				<p>системы мотивации, HR-процессов и инструментов, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>13. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства);</p> <p>14. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовыми отношениями и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>15. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</p> <p>16. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная, кадровая безопасность.</p>		
		<p>ТФ 2: Обеспечение соблюдения</p>	<p>ТФ 2: 1. Аудит процедуры оформления трудовых</p>	<p>ТФ 2: 1. Международные стандарты труда,</p>	<p>ТФ 2: Стратегическое мышление</p>	<p>ТФ 2: Принятие решений-Способность</p>

		<p>принятых обязательств в рамках трудовых договоров, коллективного договора и иных договоров, регулирующих взаимоотношения</p>	<p>отношений в соответствии с требованиями законодательства;</p> <p>2. Анализ выполнения обязательств, принятых в коллективном договоре;</p> <p>3. Оценка документирования социально-трудовых отношений;</p> <p>4. Сбор информации (в том числе конфиденциальной) в объемах, необходимых для реализации поставленных целей и решения задач;</p> <p>5. Изучение предложений по вопросам управления трудовыми отношениями к коллективному договору, вносимых сторонами;</p> <p>6. Доведение до руководства результатов анализа процедур управления трудовыми отношениями;</p> <p>7. Взаимодействие с представителями работников, иными заинтересованными сторонами;</p> <p>8. Консультирование работников по вопросам регулирования трудовых отношений;</p>	<p>основные тенденции развития и передовые международные технологии в области трудовых отношений;</p> <p>2. Основные процессы управления человеческими ресурсами, оформление отношений, кадровое делопроизводство и администрирование;</p> <p>3. Понимание внутренней интеграции HR-процессов;</p> <p>4. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности;</p> <p>5. Операционные бизнес-модели;</p> <p>6. Организационный дизайн;</p> <p>7. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>8. Основы организационного поведения (теории мотивации</p>	<p>Ориентация на результат</p> <p>Управление изменениями</p> <p>Вдохновляющее лидерство</p> <p>Воздействие и влияние</p> <p>Саморазвитие</p> <p>Гибкость/адаптируемость</p> <p>Управление стрессом</p> <p>Взаимодействие и коммуникации</p> <p>Проактивность</p>	<p>всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения</p> <p>Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени</p> <p>Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
--	--	---	---	---	--	--

			<p>9. Планирование бюджета (в рамках исполнения коллективного договора);</p> <p>10. Организация информационного обмена между работодателем и представителями работников;</p>	<p>лидерства);</p> <p>9. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>10. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</p> <p>11. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность;</p> <p>12. Процедуры коллективных переговоров, разработки, согласования и заключения коллективного договора.</p>		
		<p>ТФ 3: Совершенствование процедур управления трудовых отношений</p>	<p>ТФ 3: 1. Разработка и реализация плана мероприятий по результатам анализа, по актуализации актов с целью приведения в соответствие с законодательством, по</p>	<p>ТФ 3 1. Сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность;</p>	<p>ТФ 3: Стратегическое мышление Ориентация на результат Управление изменениями</p>	<p>ТФ 3: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим</p>

			<p>улучшению процессов управления трудовыми отношениями;</p> <p>2. Обеспечение соблюдения законности, трудовой дисциплины;</p> <p>3. Применение этических норм в управлении трудовыми отношениями; Взаимодействие с бизнесом, HR-бизнес-партнерами, Центром экспертизы HR и Центром обслуживания HR по вопросам управления трудовыми отношениями;</p> <p>4. Изучение предложений бизнеса, предоставление экспертизы по вопросу регулирования социально-трудовых отношений, по принятым нововведениям;</p> <p>5. Консультирование по вопросам, возникающим в рамках взаимодействия сторон, предоставление обратной связи;</p> <p>6. Взаимодействие с представителями работников, переговорщиками и/или посредниками по решению социально- трудовых вопросов;</p> <p>7. Организация информационного обмена между работниками и линейными руководителями;</p> <p>Доведение до руководства существующих или</p>	<p>2. Политик и практик организации в области равенства и разнообразия работников;</p> <p>3. Последствия несоблюдения политик и практик в области управления трудовыми отношениями;</p> <p>4. Виды/методики предоставления обратной связи;</p> <p>5. Международные стандарты труда, основные тенденции развития и передовые технологии в области трудовых отношений;</p> <p>6. Основные процессы управления человеческими ресурсами, оформление отношений, кадровое делопроизводство и администрирование;</p> <p>7. Понимание внутренней интеграции HR-процессов;</p> <p>8. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности;</p> <p>9. Операционные бизнес-модели;</p>	<p>Вдохновляющее лидерство</p> <p>Воздействие и влияние</p> <p>Саморазвитие</p> <p>Гибкость/адаптируемость</p> <p>Управление стрессом</p> <p>Взаимодействие и коммуникации</p> <p>Проактивность</p>	<p>своевременным принятием оптимального решения</p> <p>Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени</p> <p>Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
--	--	--	---	---	---	--

			<p>потенциальных проблем для принятия решения.</p>	<p>10. Организационный дизайн; 11. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели; 12. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства); 13. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовыми отношениями и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов; 14. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации; 15. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность; 16. Применение этических норм.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

<p>Обеспечение социальной стабильности</p>		<p>ТФ 1: Мониторинг состояния социально-трудовых отношений</p>	<p>ТФ 1: 1. Анализ результатов социологических исследований степени вовлеченности работников, социальной стабильности; 2. Анализ типичных ошибок, приводящих к трудовым конфликтам; 3. Практика решения сложных трудовых вопросов, нарушений трудовой дисциплины; 4. Документирование конфликтных ситуаций; 5. Применение этических норм в управлении человеческими ресурсами; 6. Выявление рисков возникновения социальной напряженности и трудовых конфликтов/споров; Разработка плана мероприятий, организация и проведение профилактических мер по предупреждению социально-трудовых конфликтов.</p>	<p>ТФ 1: 1. Международные стандарты труда, основные тенденции развития и передовые технологии в области трудовых отношений; 2. Сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность; 3. Политик и практик организации в области равенства и разнообразия работников; 4. Последствия несоблюдения политик и практик в области управления трудовыми отношениями; 5. Виды/методики предоставления обратной связи; 6. Основные процессы управления человеческими ресурсами, оформление отношений, кадровое делопроизводство и администрирование; 7. Понимание внутренней интеграции HR-процессов; 8. Стратегия развития бизнеса, миссия и</p>	<p>ТФ 1: Стратегическое мышление Ориентация на результат Управление изменениями Вдохновляющее лидерство Воздействие и влияние Саморазвитие Гибкость/адаптируемость Управление стрессом Взаимодействие и коммуникации Проактивность</p>	<p>ТФ 1: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
---	--	---	---	---	---	--

				<p>видение организации, основные цели и показатели эффективности;</p> <p>9. Операционные бизнес-модели;</p> <p>10. Организационный дизайн;</p> <p>11. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>12. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства);</p> <p>13. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>14. Порядок регулирования трудовых споров, досудебного рассмотрения трудовых споров;</p> <p>15. Методы управления</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</p> <p>16. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность.</p>		
		<p>ТФ 2: Внедрение принципов социального партнерства</p>	<p>ТФ 2: 1. Продвижение принципов социального партнерства; 2. Согласование интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений; 3. Развитие процесса поиска компромиссных решений при разрешении возникающих противоречий и предотвращения конфликтов; 4. Создание комиссии для ведения коллективных переговоров, обсуждения предложений; 5. Ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению;</p>	<p>ТФ 2: 1. Международные стандарты труда, основные тенденции развития и передовые технологии в области трудовых отношений; 2. Генеральное соглашение, отраслевые соглашения; 3. Основные процессы управления человеческими ресурсами, оформление отношений, кадровое делопроизводство и администрирование; 4. Понимание внутренней интеграции HR-процессов; 5. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности 6. Операционные</p>	<p>ТФ 2: Стратегическое мышление Ориентация на результат Управление изменениями Вдохновляющее лидерство Воздействие и влияние Саморазвитие Гибкость/адаптируемость Управление стрессом Взаимодействие и коммуникации Проактивность</p>	<p>ТФ 2: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>

			<p>6. Проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;</p> <p>7. Сбор информации по выполнению коллективного договора, изучение проблем и причин его неисполнения, принятие соответствующих мер;</p> <p>8. Изучение предложений к коллективному договору, вносимых сторонами;</p> <p>9. Обучение руководителей, членов согласительной/ примирительной комиссии основам трудового законодательства, развитию умения вести переговоры, достижению консенсуса в трудовых спорах, медиативным компетенциям;</p> <p>10. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров;</p> <p>11. Применение процедур и инструментов медиации;</p> <p>12. Организация</p>	<p>бизнес-модели;</p> <p>7. Организационный дизайн;</p> <p>8. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>9. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства);</p> <p>10. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>11. Порядок регулирования трудовых споров, досудебного рассмотрения трудовых споров;</p> <p>12. Коллективно-договорное регулирование отношений (порядок ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, содержание и</p>		
--	--	--	--	---	--	--

			<p>взаимодействия местными центральными исполнительными органами, общественными, профессиональными организациями.</p>	с и	<p>структура коллективного договора); 13. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации; 14. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная, кадровая безопасность; 15. Сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность; 16. Политик и практик организации в области равенства и разнообразия работников; 17. Последствия несоблюдения политик и практик в области управления трудовыми отношениями; 18. Виды/методики предоставления обратной связи.</p>		
		<p>ТФ 3: Регулирование, предупреждение и профилактика трудовых споров</p>	<p>ТФ 3: 1. Сбор, анализ фактов и информации для принятия руководством обоснованного решения; 2. Сопоставление и проверка фактов, изучение документации и при</p>		<p>Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства); 1. Нормативные правовые акты, регулирующие</p>		

			<p>необходимости очные встречи/обсуждение с задействованными сторонами в соответствии с законодательством;</p> <p>3. Рассмотрение, оценка и согласование предложений по разрешению трудового спора, используя стандартные пути разрешения конфликта, опираясь на правила и процедуры;</p> <p>4. Использование возможностей досудебного урегулирования трудовых споров (согласительная комиссия, трудовой арбитраж, примирительная комиссия, процедуры медиации) в организации;</p> <p>5. Доведение до руководства о сложившейся ситуации и внесение предложений/вариантов решений по разрешению трудового спора в соответствии с законодательством и ценностями и этикой организации;</p> <p>6. Доведение до руководства иных существующих или потенциальных проблем для принятия решения по трудовым вопросам;</p> <p>7. Реализация плана коммуникации по результатам работы,</p>	<p>вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>2. Порядок регулирования трудовых споров, досудебного рассмотрения трудовых споров;</p> <p>3. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</p> <p>4. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность;</p> <p>5. Сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность;</p> <p>6. Политик и практик организации в области равенства и разнообразия работников;</p> <p>7. Последствия несоблюдения политик и практик в области управления</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>включая выступления в СМИ, встречи с руководством, подготовка официальных ответов;</p> <p>8. Подготовка письменного ответа на обращение работников с разъяснениями ситуации, о проведенном анализе ситуации и при необходимости о следующих шагах в соответствии с процедурами рассмотрения и регулирования трудового спора согласно законодательству;</p> <p>9. Разработка и принятие мер по урегулированию трудового спора с использованием процедур и инструментов медиации;</p> <p>10. Проведение коммуникации, предоставление обратной связи по полученным результатам;</p> <p>11. Практические навыки оформления документов, документирования конфликтных ситуаций в соответствии с требованиями;</p> <p>12. Применение этических норм</p> <p>13. Взаимодействие с социальными партнерами, переговорщиками и/или посредниками по решению социально- трудовых</p>	<p>трудовыми отношениями;</p> <p>16. Виды/методики предоставления обратной связи.</p>		
--	--	--	---	---	--	--

			<p>вопросов;</p> <p>14. Организация обучения руководителей, членов согласительной/ примирительной комиссии основам трудового законодательства, развитию умения вести переговоры, достижению консенсуса в трудовых спорах, медиативным компетенциям;</p> <p>15. Применение всех необходимых превентивных мер по профилактике социально-трудовых конфликтов и поддержанию стабильности в организации;</p> <p>16. Планирование бюджета для реализации мероприятий по управлению трудовыми отношениями.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Разработана на основе профессионального стандарта «Управление карьерой»						
Профессия: специалист по управлению карьерой						
Квалификационный уровень по ОРК: 6						
<i>Обязательные трудовые функции в профессии</i>	<i>Дополнительные трудовые функции в профессии</i>	<i>Профессиональные задачи</i>	<i>Умения, навыки</i>	<i>Знания</i>	<i>Требования к личностным компетенциям</i>	<i>Дополняющие навыки, связанные с выполнением работ по профессии</i>
ТФ1: Формирование и внедрение процесса управления карьерой работников.		ТФ1: Разработка концепции карьерного менеджмента в организации/холдинга/секторе	ТФ1: 1. Анализ лучших практик построения карьерного менеджмента в организациях/холдингах/секторе;	ТФ1: 1. Основы менеджмента, организационного поведения, маркетинга,	ТФ1: Оказание влияния Клиентоориентированность Аналитическое мышление	ТФ1: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с

			<p>2. Анализ международных трендов по управлению карьерой работников;</p> <p>3. Мониторинг новых и устаревающих профессий;</p> <p>4. Формирование цели и концепции карьерного менеджмента в организации, в отрасли;</p> <p>5. Обеспечение интеграции стратегии организации с целями карьерного менеджмента;</p> <p>6. Проведение кадрового аудита и анализ результатов оценки эффективности работников с целью определения необходимости переподготовки и повышения квалификации/индивидуального развития;</p> <p>7. Содействие предоставлению конструктивной обратной связи как компонента в карьерном развитии работников;</p> <p>8. Разработка мотивационных программ и программ поддержки работников от профессионального выгорания.</p> <p>9. Планирование бюджета и распределение ресурсов, инвестиций в человеческий капитал.</p>	<p>социальной психологии;</p> <p>2. Атлас новых профессий, тенденции на рынке труда;</p> <p>3. HR аналитика, HR метрики;</p> <p>4. Концепция устойчивого развития;</p> <p>5. Подходы к исследованию рынка труда;</p> <p>6. Методы мотивации и повышение вовлеченности персонала;</p> <p>7. Основы профессиональной ориентации персонала;</p> <p>8. Управление профессиональным выгоранием.</p>	<p>Понимание бизнеса</p> <p>Ориентация на результат</p> <p>Гибкость</p>	<p>последующим своевременным принятием оптимального решения</p> <p>Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени</p> <p>Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
		ТФ2:	ТФ2:	ТФ2:	ТФ1:	ТФ2:

		<p>Планирование карьеры работников с учетом способностей и целей работников</p>	<p>1. Определение и мониторинг факторов, влияющих на профессиональную деятельность работников на рабочем месте; 2. Определение релевантных инструментов по управлению карьерой работников; 3. Дизайн процесса управления карьерой в организации/холдинге/секторе и распределение ответственности взаимодействующих сторон; 4. Интеграция результатов по оценке эффективности деятельности работников с карьерным продвижением в рамках организации/холдинга/сектора; 5. Проведение оценки психологических и профессиональных качеств работников; 6. Достижение взаимосвязи целеполагания организации и отдельного сотрудника; 7. Обеспечение открытости процесса управления карьерой; 8. Устранение “карьерных тупиков”; 9. Определение путей карьерного развития необходимой категории сотрудников для</p>	<p>1. Основы маркетинга, экономики, психологии; 2. Основы карьерного коучинга; 3. Современные инструменты и методы карьерного менеджмента; 4. Тренды и международные практики по управлению карьерой работников; 5. Этапы и критерии классификации карьеры; 6. Методики оценки карьеры; 7. Технологии и инструменты оценки; Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов.</p>	<p>Оказание влияния Клиентоориентированность Аналитическое мышление Понимание бизнеса Ориентация на результат Гибкость</p>	<p>Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
--	--	---	---	---	---	---

			<p>удовлетворения количественной и качественной потребности в персонале, построение карьерных векторов;</p> <p>10.Проведение опросов и сессий для определения индивидуальных карьерных ожиданий работников;</p> <p>11.Разработка программ развития и карьерного перехода работников;</p> <p>12.Обеспечение взаимосвязи между карьерными ожиданиями работников и целями, предложениями в организации/холдинга/сектора;</p> <p>13.Формирование плана коммуникации;</p> <p>14.Содействие автоматизации процесса управления карьерой;</p> <p>15.Применение и адаптация цифровых технологий в процессе управления карьерой;</p> <p>16.Применение корпоративных и этических норм в управлении карьерой;</p> <p>17.Проведение мероприятий с целью минимизации и профилактики рисков в управлении карьерой</p>			
Консультирование и обучение руководителей		ТФ 1: Проведение карьерных	ТФ 1: 1. Консультирование работников о перспективах	ТФ 1: 1.Глубокие практические и	ТФ1: Оказание влияния Клиентоориентированнос	ТФ 1: Принятие решений-Способность

<p>работников, оценка эффективности процесса управления карьерой</p>		<p>консультаций в рамках программ управления карьерой в организации</p>	<p>продвижения в рамках организации и возможности ротации в рамках холдинга/сектора и отрасли; 2. Обучение руководителей инструментам карьерного коучинга и обратной связи с целью профессионального развития работников; 3. Проведение индивидуальных и групповых сессий по вопросам управления карьерой; 4. Обсуждение с работником перспективы индивидуального профессионального развития и возможности получения дополнительного образования, переквалификации, прохождения стажировок; 5. Консультирование работников в рамках формирования краткосрочных и долгосрочных карьерных карт, планов работников; 6. Формирование условий для эффективной адаптации работников к меняющимся запросам рынка труда; 7. Обеспечение своевременного информирования</p>	<p>теоретические знания в области управления человеческими ресурсами, управления карьерой, контроля и мониторинга эффективности управления карьерой; 2.Современные теоретические и методические вопросы планирования карьеры работников внутри организации; 3.Основы психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда; 4.Методы изучения психологических и культурных особенностей трудовой деятельности работников; 5.Теория профориентации; 6.Технологии планирования и реализации профессиональной карьеры; 7.Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации; 8.Основы карьерного консультирования;</p>	<p>ть Аналитическое мышление Понимание бизнеса Ориентация на результат Гибкость</p>	<p>всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>
---	--	---	---	---	---	--

			<p>работников о карьерных возможностях;</p> <p>8. Формирование и планирование потребностей в переподготовки и повышения квалификации работников.</p> <p>Принятие своевременных управленческих решений в области управления карьерой;</p>	9. Основы эмоционального интеллекта.		
		<p>ТФ 2: Мониторинг карьерных достижений работников</p>	<p>ТФ 2: 1. Мониторинг карьерных достижений работников;</p> <p>2. Анализ динамики и направленности карьерного и профессионального роста работника;</p> <p>3. Пересмотр карьерных карт и планов развития работника на основании индивидуальных сессий с работником и его руководителем;</p> <p>4. Сбор и анализ обратной связи от работников по оценке эффективности методов и инструментов управления карьерой;</p> <p>5. Оценка прохождения программ развития/профориентации и переквалификации работниками организации;</p> <p>6. Оценка эффективности программ</p>	<p>ТФ 2: 1. Основы маркетинга, экономики, психологии;</p> <p>2. Тренды развития карьерного менеджмента и международные практики;</p> <p>3. Современные теоретические и методические вопросы планирования карьеры работников внутри организации;</p> <p>4. Основы психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда;</p> <p>5. Методы изучения психологических и культурных особенностей трудовой деятельности</p>	<p>ТФ1: Оказание влияния Клиентоориентированность Аналитическое мышление Понимание бизнеса Ориентация на результат Гибкость</p>	<p>ТФ 2: Принятие решений- Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения Оперативность- Способность выполнять работу своевременно и качественно в условиях ограниченного времени Саморазвитие- Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работ</p>

			<p>развития</p> <p>7. Оценка вовлеченности и удовлетворённости работников;</p> <p>8. Взаимодействие/сотрудничество (эффективная совместная работа и синергия) с заинтересованными лицами (стейкхолдерами);</p> <p>Мониторинг, оценка затрат и контроль бюджетирования в части управления карьерой</p>	<p>работников;</p> <p>6. Теория профориентации;</p> <p>7. Технологии планирования и реализации профессиональной карьеры;</p> <p>8. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</p> <p>9. Основы карьерного консультирования;</p> <p>Основы эмоционального интеллекта.</p>		
--	--	--	---	--	--	--