



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 № 4 от 26 февраля 2025 г.

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,
председатель ученого совета

_____ Д.В. Терентьев

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

Направление подготовки
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) программы
Цифровой HR и организационное развитие

Магнитогорск, 2025

ОП-зЭУПм-25-1

МАТРИЦА ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ПРОГРАММЕ МАГИСТРАТУРЫ

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Дисциплина (модуль), практика
УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
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	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 междисциплинарного подходов; строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	
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	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	
УК- 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК- 3.1	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов	Инновационное предпринимательство

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Дисциплина (модуль), практика
	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	
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
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 проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках	
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
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	
УК -6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
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	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Дисциплина (модуль), практика
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ 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	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	Методология и методы научного исследования Инновационное предпринимательство Организационная культура Трудовое законодательство Формирование кадровой политики и планирование персонала организации Управленческий анализ и учет Основы экономики и управление предприятием Психология управления Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях Учебная - научно-исследовательская работа Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях	
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 комплексный и системный подход к сбору обработке данных	Система управления персоналом организации Учебная - научно-исследовательская работа Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ОПК-2.2	Применяет различные методы обработки информации (статистические, расчетно-аналитические и другие) для решения управленческих и исследовательских задач	
ОПК-2.3	Делает обоснованные выводы для разработки вариантов управленческих решений оперативного и стратегического уровня	
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	Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде	Организационная культура Трудовое законодательство Управленческий анализ и учет Формирование кадровой политики и планирование персонала организации Система внутреннего контроля управления персоналом

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Дисциплина (модуль), практика
ОПК-3.2	Анализирует и структурирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации	Деловая карьера
ОПК-3.3	Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом	
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;		
ОПК-4.1	Знает и применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений	Стратегическое управление персоналом Экономика труда Управленческий анализ и учет Формирование кадровой политики и планирование персонала организации
ОПК-4.2	Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в управлении подразделением по управлению персоналом	
ОПК-4.3	Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений	
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.		
ОПК-5.1	Знает и выбирает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач профессиональной деятельности	Экономика труда Формирование кадровой политики и планирование персонала организации Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации Система управления персоналом организации Документационное обеспечение кадровой работы Учебная - научно-исследовательская работа Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР
ОПК-5.2	Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач	
ОПК-5.3	Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности	
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
ПК-1 – Способен осуществлять информационно-аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления человеческими ресурсами		
ПК-1.1	Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами	Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации Психология управления Система внутреннего контроля управления персоналом

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Дисциплина (модуль), практика</i>
ПК-1.2	Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации Кадровый консалтинг и аудит Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная - преддипломная практика
ПК-2 – Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации		
ПК-2.1	Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)	Документационное обеспечение кадровой работы Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях Система внутреннего контроля управления персоналом Социально-трудовая адаптация персонала Технологии тайм-менеджмента
ПК-2.2	Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации	в управлении персоналом Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
ПК-2.3	Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения	Производственная - преддипломная практика
ПК- 3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации		
ПК-3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации	Организационная культура Основы безопасности труда Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг Бережливое производство и управление производительностью труда
ПК 3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами	Кадровый консалтинг и аудит Социально-трудовая адаптация персонала Технологии тайм-менеджмента в управлении

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Дисциплина (модуль), практика
		персоналом Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная - преддипломная практика
ПК-4 Способен разрабатывать систему стратегического управления человеческими ресурсами и принимать кадровые решения		
ПК-4.1	Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом	Экономика труда Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации Психология управления Технологии аттестации и оценки персонала Мотивация стимулирования труда персонала Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная - преддипломная практика
ПК-4.2	Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации	
ПК-4.3	Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами	
ПК-5 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	Стратегическое управление персоналом HR-аналитика Учетные системы в кадровом делопроизводстве Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации Технологии аттестации и оценки персонала Мотивация стимулирования труда персонала Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная - преддипломная практика
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	