Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агабекян Раиса Левоновна
Должность: ректор
Дата подписания: 10.06.2024 15:02:56
Уникальный программный ключ:
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbe

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
(г. Краснодар)
(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент Севрюгина Н.И.
25.12.2023

Б1.В.23

Стратегический менеджмент

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	**Кафедра государственного и корпоративного управления**
Учебный план	38.03.03 Управление персоналом
Квалификация	**бакалавр**
Форма обучения	**очная**
Программу составил(и):	кэн, доцент, Сапунова Татьяна Алексеевна

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**7 (4.1)**		Итого	
Недель	16 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,3	0,3	0,3	0,3
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
В том числе инт.	8	8	8	8
В том числе в форме практ.подготовки	4	4	4	4
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	65,3	65,3	65,3	65,3
Сам. работа	80	80	80	80
Часы на контроль	34,7	34,7	34,7	34,7
Итого	180	180	180	180

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цель дисциплины «Стратегический менеджмент» заключается в формировании у студентов базовых теоретических знаний и основных практических навыков в области стратегического управления предприятиями и организациями

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Организация и планирование производства
2.1.2	Основы теории управления
2.1.3	Разработка управленческих решений
2.1.4	Основы управленческого консультирования
2.2	**Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Стратегия управления персоналом в условиях цифровизации экономики
2.2.2	Кадровый менеджмент средствами 1С
2.2.3	Исследование систем управления
2.2.4	Риск-управление персоналом
2.2.5	Инновационный менеджмент в управлении персоналом

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ПК-1: Способен выполнять информационно-аналитическую работу по оценки и сбору данных о потребностях организации в трудовых ресурсах
ПК-4: Способен организовывать и проводить информационно-аналитические процедуры по оценке персонала
Планируемые результаты обучения (показатели освоения индикаторов компетенций)
ПК-1.1: Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Знать:
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Хорошо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Отлично знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Уметь:
Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Хорошо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Отлично умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Владеть:
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Хорошо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
Отлично владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
ПК-1.2: Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Знать:
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Хорошо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации

Отлично знает как собирать, анализировать и структуриртовать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Уметь:
Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Хорошо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Отлично умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Владеть:
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Хорошо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
Отлично владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
ПК-1.3: Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Знать:
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Хорошо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Отлично знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Уметь:
Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Хорошо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Отлично умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Владеть:
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Хорошо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Отлично владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
ПК-1.4: Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Знать:
Плохо знает как формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Хорошо знает как формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Отлично знает как формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Уметь:
Плохо умеет формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Хорошо умеет формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Отлично умеет формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Владеть:
Плохо владеет способностью формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
Хорошо владеет способностью формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала

Отлично владеет способностью формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
ПК-1.5: Вносит корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Знать:
Плохо знает как вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Хорошо знает как вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Отлично знает как вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Уметь:
Плохо умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Хорошо умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Отлично умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Владеть:
Плохо владеет способностью вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Хорошо владеет способностью вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Отлично владеет способностью вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
ПК-1.6: Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Знать:
Плохо знает как пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Хорошо знает как пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Отлично знает как пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Уметь:
Плохо умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Хорошо умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Отлично умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Владеть:
Плохо владеет способностью пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Хорошо владеет способностью пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
Отлично владеет способностью пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
ПК-1.7: Консультирует по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Знать:
Плохо знает как консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Хорошо знает как консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Отлично знает как консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Уметь:
Плохо умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Хорошо умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Отлично умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Владеть:
Плохо владеет способностью консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

Хорошо владеет способностью консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Отлично владеет способностью консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-4.1: Определяет параметры и критерии оценки персонала
Знать:
Плохо знает как определять параметры и критерии оценки персонала
Хорошо знает как определять параметры и критерии оценки персонала
Отлично знает как определять параметры и критерии оценки персонала
Уметь:
Плохо умеет определять параметры и критерии оценки персонала
Хорошо умеет определять параметры и критерии оценки персонала
Отлично умеет определять параметры и критерии оценки персонала
Владеть:
Плохо владеет способностью определять параметры и критерии оценки персонала
Хорошо владеет способностью определять параметры и критерии оценки персонала
Отлично владеет способностью определять параметры и критерии оценки персонала
ПК-4.2: Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Знать:
Плохо знает как определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Хорошо знает как определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Отлично знает как определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Уметь:
Плохо умеет определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Хорошо умеет определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Отлично умеет определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Владеть:
Плохо владеет способностями определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Хорошо владеет способностями определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
Отлично владеет способностями определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки
ПК-4.3: Обеспечивает организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Знать:
Плохо знает как обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Хорошо знает как обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Отлично знает как обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Уметь:
Плохо умеет обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Хорошо умеет обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Отлично умеет обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Владеть:
Плохо владеет способностью обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Хорошо владеет способностью обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять

интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Отлично владеет способностью обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
ПК-4.4: Составляет и контролирует статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Знать:
Плохо знает как составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Хорошо знает как составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Отлично знает как составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уметь:
Плохо умеет составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Хорошо умеет составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Отлично умеет составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Владеть:
Плохо владеет способность составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Хорошо владеет способность составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Отлично владеет способность составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
ПК-4.5: Организовывает сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законода-тельства Российской Федерации и локальными нормативными актами орга-низации
Знать:
Плохо знает как организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Хорошо знает как организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Отлично знает как организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Уметь:
Плохо умеет организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Хорошо умеет организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Отлично умеет организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Владеть:
Плохо владеет способностью организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Хорошо владеет способностью организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Отлично владеет способностью организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
ПК-4.6: Собирает, анализирует и структурирует информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Знать:
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Хорошо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Отлично знает как собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уметь:

Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Хорошо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Отлично умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Владеть:
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Хорошо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Отлично владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
ПК-4.7: Производит предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров и оформляет сопутствующую доку-ментацию по заключению договоров
Знать:
Плохо знает как производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Хорошо знает как производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Отлично знает как производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Уметь:
Плохо умеет производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Хорошо умеет производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Отлично умеет производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Владеть:
Плохо владеет способностью производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Хорошо владеет способностью производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
Отлично владеет способностью производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров
ПК-4.8: Пользуется поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивает обратную связь с персоналом и руководством
Знать:
Плохо знает как пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Хорошо знает как пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Отлично знает как пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Уметь:
Плохо умеет пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Хорошо умеет пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Отлично умеет пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Владеть:
Плохо владеет способностью пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Хорошо владеет способностью пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством
Отлично владеет способностью пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством

ПК-4.9: Разрабатывает рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Знать:
Плохо знает как разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Хорошо знает как разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Отлично знает как разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Уметь:
Плохо умеет разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Хорошо умеет разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Отлично умеет разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Владеть:
Плохо владеет разработкой рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Хорошо владеет разработкой рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Отлично владеет разработкой рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации	
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	
Плохо знает как формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала	
Плохо знает как вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	
Плохо знает как пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации	
Плохо знает как консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	
Плохо знает как определять параметры и критерии оценки персонала	
Плохо знает как определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки	
Плохо знает как обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала	
Плохо знает как составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов	
Плохо знает как организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации	
Плохо знает как собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда	
Плохо знает как производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров	
Плохо знает как пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством	
Плохо знает как разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки	
3.2	**Уметь:**
Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	
Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации	
Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	
Плохо умеет формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала	
Плохо умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	
Плохо умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации	
Плохо умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	

Плохо умеет определять параметры и критерии оценки персонала	
Плохо умеет определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки	
Плохо умеет обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала	
Плохо умеет составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов	
Плохо умеет организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации	
Плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда	
Плохо умеет производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров	
Плохо умеет пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством	
Плохо умеет разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки	
3.3	**Владеть:**
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации	
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	
Плохо владеет способностью формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала	
Плохо владеет способностью вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	
Плохо владеет способностью пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации	
Плохо владеет способностью консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	
Плохо владеет способностью определять параметры и критерии оценки персонала	
Плохо владеет способностями определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определяет) группы персонала для проведения оценки	
Плохо владеет способностью обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала	
Плохо владеет способность составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов	
Плохо владеет способностью организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации	
Плохо владеет способностью собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда	
Плохо владеет способностью производить предварительные закупочные процедуры, определять условия для заключения договоров и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров	
Плохо владеет способностью пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщать и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивать обратную связь с персоналом и руководством	
Плохо владеет разработкой рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки	