

Министерство образования и науки Российской Федерации
Нижекамский химико-технологический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ БАКАЛАВРОВ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕХИМИИ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

**Нижекамск
2014**

УДК 658.3

Г 93

Печатаются по решению редакционно-издательского совета Нижнекамского химико-технологического института (филиала) ФГБОУ ВПО «КНИТУ».

Рецензенты:

Никифорова Н.И., кандидат социологических наук, доцент;
Тухватуллина М.А., кандидат социологических наук, доцент.

Губина, Н.В.

Г93 Формирование профессиональных компетенций бакалавров по управлению персоналом на предприятиях нефтехимии : методические указания / Н.В. Губина, Ж.М. Пшеничная. – Нижнекамск : Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2014. – 20 с.

Рассмотрены основные задачи и планы практического обучения студентов с целью формирования профессиональных компетенций на предприятиях нефтехимической отрасли.

Предназначаются для преподавателей, учебных центров предприятий и студентов всех форм обучения, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом».

Подготовлены на кафедре государственного и муниципального управления, социологии и менеджмента НХТИ КНИТУ.

УДК 658.3

© Губина Н.В., Пшеничная Ж.М., 2014

© Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2014

Содержание

1. Общая характеристика профессиональной деятельности...	4
2. Характеристика труда: содержание и основные операции (трудовые действия).....	5
3. Организации, включенные в сферу деятельности бакалавра по управлению персоналом.....	6
4. Необходимые знания.....	6
5. Необходимые умения и навыки.....	7
6. Общие компетенции.....	8
7. Профессиональные компетенции.....	8
8. Требуемый уровень образования.....	8
9. Профессионально-личностные качества.....	9
10. Особенности работы бакалавра по управлению персоналом на предприятиях нефтехимической отрасли.....	9
11. Учебный план по формированию компетенций у бакалавра по управлению персоналом на нефтехимическом производстве	13
Основные термины и определения.....	17
Литература.....	19

1. Общая характеристика профессиональной деятельности

Управление персоналом — область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественной системы управления организацией.

Структура организации, её интересы, связи передаются через сотрудников службы по управлению персоналом, которые встречают, адаптируют персонал организации и постоянно взаимодействуют с ним. Деятельность бакалавра по управлению персоналом сосредотачивается на наблюдении за рынком труда, информировании руководства компании о сложившейся на рынке ситуации с кадрами. Также в кадровую деятельность входит оперативный поиск и подбор специалистов, создание кадрового резерва, подготовка документов и информации, необходимой для аттестации кадров, создание системы мотивации труда.

2. Характеристика труда: содержание и основные операции (трудовые действия)

- организация работы с персоналом в соответствии с общими целями развития предприятия и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников;
- обеспечение укомплектования предприятия кадрами необходимых профессий, специальностей и квалификации;
- осуществление подбора кадров, проведение собеседования с кандидатами, в том числе с выпускниками учебных заведений, с целью комплектования штата работников;
- определение потребности в персонале, изучение рынка труда с целью поиска возможных источников обеспечения необходимыми кадрами;
- профессиональный отбор среди претендентов на вакансию, диагностика профессионально-важных качеств;
- оформление приема, перевода, увольнения сотрудников предприятия в соответствии с трудовым законодательством,
- организация обучения персонала, координация работы по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры;
- разработка системы оценки деловых и личностных качеств работников, мотивации их должностного роста;
- составление и оформление трудовых договоров и контрактов, личных дел работников и другой кадровой документации;
- доведение информации по кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до всех работников.

3. Организации, включенные в сферу деятельности бакалавра по управлению персоналом:

Деятельность бакалавра по управлению персоналом может осуществляться как на уровне непосредственной (прямой) работы с людьми, так и на уровне организационно-управленческой и административной деятельности. Бакалавр по управлению персоналом может осуществлять трудовую деятельность на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда.

Стоит отметить, что особенностью г. Нижнекамска является высокая концентрация нефтехимических производств: ТАИФ-НК, ОАО «Нижнекамскнефтехим», ОАО «ТАНЕКО» и ряд дочерних им организаций.

Соответственно, данная профиограмма, в первую очередь, рассчитана на бакалавров по управлению персоналом на нефтехимическом производстве.

4. Необходимые знания:

- законодательство о труде;
- законодательные и нормативные правовые акты республиканских и местных органов государственной власти и управления, регламентирующие деятельность предприятия по управлению персоналом;
- основы рыночной экономики;
- конъюнктура рынка рабочей силы и образовательных услуг;
- основы маркетинга;
- современные концепции управления персоналом;
- основы трудовой мотивации и системы оценки персонала;

- формы и методы обучения и повышения квалификации кадров;
- порядок разработки трудовых договоров (контрактов);
- методы и организация менеджмента;
- основы технологии производства и перспективы развития предприятия, структура управления и их кадровый состав;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;
- основы производственной (профессиональной) педагогики;
- передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления персоналом;
- основы организации делопроизводства;
- методы обработки информации с применением современных программных продуктов и средств коммуникации коммуникаций и связи, вычислительной техники;
- правила и нормы охраны труда.

5. Необходимые умения и навыки:

- совместно с руководителями структурных подразделений участвовать в принятии решений по вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижения в должности, наложения административных взысканий, а также увольнения работников;
- контроль соблюдения норм трудового законодательства в работе с персоналом;
- оказание методической помощи руководителям подразделений по всем вопросам, связанным с управлением персоналом;
- навыки работы с людьми, кадровой документацией.

6. Общие компетенции:

- планирование и организация собственной деятельности, выбор типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качества;
- оценка рынка труда по вакансиям, с учетом требования компании к кандидатам;
- использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности;
- проведение оценочного интервью с кандидатом;
- работа в коллективе и команде;
- оценка рисков и принятие решения в нестандартных ситуациях.

7. Профессиональные компетенции:

- формулирование основных функциональных обязанностей должности;
- поиск кандидатов, как традиционными методами, так и с использованием современных технологий;
- оценка функционала вакантной должности;
- работа с документами;
- деловое общение;
- систематическое ведение внутренней отчетности требуемого качества;
- обработка данных, составление отчетности по требуемым параметрам.

8. Требуемый уровень образования

Высшее профессиональное образование в области управления персоналом (по направлению 080400).

Возможно высшее профессиональное образование в области психологии, социологии, педагогики,

менеджмента с дополнительной профессиональной переподготовкой в области управления персоналом.

9. Профессионально-личностные качества

Бакалавр по управлению персоналом должен обладать такими качествами, как:

- ответственность;
- организованность;
- коммуникабельность (умение устанавливать контакт с людьми и формировать доверительные отношения);
- тактичность, доброжелательность;
- грамотная речь;
- аналитические способности;
- безусловное принятие ценности каждого человека, уважение его прав;
- безоценочное отношение к индивидуальным различиям людей, толерантность;
- рефлексия (способность к размышлению, обдумыванию);
- чуткость и чувствительность к эмоциональному состоянию людей, эмоциональная сдержанность и терпимость;
- дипломатичность;
- настойчивость и последовательность в решении сложных ситуаций;
- самоконтроль, умение переключаться и управлять своими эмоциями и поведением.

10. Особенности работы менеджера по персоналу на предприятиях нефтехимической отрасли

Бакалавр по управлению персоналом на нефтехимическом предприятии должен обладать следующими компетенциями:

Блок I:

1) знать общие правила взрывобезопасности для взрывопожароопасных нефтехимических производств, соблюдать требования, направленные на обеспечение промышленной безопасности, предупреждение аварий, и случаев производственного травматизма;

2) понимать специфику нефтехимического производства;

3) знать и уметь правильно использовать основную терминологию, связанную с деятельностью и структурой нефтехимического предприятия (в т.ч. для внесения безошибочных записей в трудовую книжку).

Блок II:

4) понимать, выявлять и анализировать индивидуальные психофизиологические особенности и свойства личности работников взрывопожароопасных и вредных производств;

5) уметь анализировать результаты психодиагностического тестирования работников;

6) осуществлять подбор персонала с учетом специфики нефтехимического производства (знать специфику отдельных цехов);

7) знать карты аттестации рабочих мест (условия труда рабочего места, требования к работнику, предъявляемые относительно данного рабочего места).

Блок I компетенций у студента может быть сформирован в результате прохождения практики на профильном предприятии. В ходе практики необходимо изучить следующее:

- структуру предприятия, функции его подразделений, их взаимосвязь и подчиненность;

- виды и назначение выпускаемой предприятием продукции;

- организацию автоматизированного производства и используемое технологическое оборудование;
- планировку и организацию рабочих мест их ресурсное обслуживание;
- правила и требования ТБ.

Блок II компетенций предлагается формировать в рамках факультативной учебной дисциплины «Социология и психология производственной безопасности». Для преподавания данной дисциплины следует привлекать специалистов кадровых служб и отделов по технике безопасности нефтехимических предприятий, в том числе специалистов лаборатории социологических, психологических исследований и анализа ОАО «Нижнекамскнефтехим».

В связи с этим необходимо внести данную дисциплину в учебный план подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом», в раздел факультативов.

Приглашение ведущих специалистов предприятий нефтехимической отрасли к проведению учебных занятий со студентами позволило бы еще в вузе сформировать необходимые профессиональные компетенции у бакалавров по управлению персоналом, собирающихся работать в данной отрасли.

Можно сделать вывод, что комплексное сочетание и развитие у бакалавров универсальных и профессиональных компетенций еще в период обучения в вузе в будущем позволит им эффективно реализовать необходимые для работы знания, навыки и умения по подбору, адаптации, оценке, развитию и мотивация персонала, а также для принятия управленческих решений в области кадрового администрирования на предприятиях нефтехимической отрасли.

Позиция бакалавра в области управления персоналом, занимающегося подбором кадров, предполагает понимание особенностей отрасли, в которой работает компания. Необходимо разбираться в тонкостях функционирования отрасли, потому что невозможно качественно и эффективно подбирать персонал, не понимая специфику деятельности искомого специалиста, не разбираясь в том, какими навыками и компетенциями он должен обладать и какие обязанности будут на него возложены. Крайне важно также разбираться в психологии и уметь видеть личностные качества соискателей, предугадывать их подход к разрешению проблемных ситуаций, моделировать процесс адаптации и предвидеть различного рода риски, связанные с вводом нового сотрудника в трудовой коллектив.

Таким образом, основой профессиональной компетентности бакалавра по управлению персоналом выступает содержание, уровень освоения и условия развития специфических для данной отрасли компетенций.

11. Учебный план по формированию компетенций у бакалавра по управлению персоналом на нефтехимическом производстве

Компетенции	Учебная дисциплина, название темы, вид учебного занятия	Количество часов
Общие компетенции		
- оценка рынка труда по вакансиям, с учетом требования компании к кандидатам;	Экономика и социология труда	Лекции- 12 часа, семинар – 12 часов, практика – 6 часов
- использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности;	Информационные технологии	Лекции – 8 часов, Семинар – 4 часа, практика – 4 часа
- проведение оценочного интервью с кандидатом;	Технологии подбора и отбора персонала	Лекции –2 часа, семинар – 2 часа, практика – 2 часа
- работа в коллективе и команде;	Психология деловых отношений (этика делового общения)	лекции – 6 часов, семинар – 4 часов, практика – 2 часа
- оценка рисков и принятие решения в нестандартных ситуациях.	Теория принятия управленческих решений	Лекции – 20 часов, Семинар – 4 часа, практика – 4 часа
Профессиональные компетенции		
- формулирование основных		

Компетенции	Учебная дисциплина, название темы, вид учебного занятия	Количество часов
функциональных обязанностей должности;	Технологии подбора и отбора персонала	Лекции – 8 часа, Семинар – 8 часа, Практика – 6 часов
поиск кандидатов, как традиционными методами, так и с использованием современных технологий;		
- оценка функционала вакантной должности;		
- работа с документами	Кадровое делопроизводство	лекции – 12 ч, семинар – 12 часов, практика на производстве – 4 часа
- деловое общение	Психология деловых отношений (этика делового общения)	лекции – 20 часов, семинар – 10 часов, практика – 4 часа
- систематическое ведение внутренней отчетности требуемого качества	Кадровое делопроизводство	лекции – 12 ч, семинар – 12 часов, практика на производстве – 4 часов
- обработка данных, составление отчетности по требуемым параметрам	Кадровое делопроизводство	лекции – 12 ч, семинар – 12 часов, практика на производстве – 4 часов
Компетенции менеджера по персоналу нефтехимического производства		
знать общие правила взрывобезопасности для взрывопожароопасных нефтехимических	Система управления охраной труда и здоровья и здоровья по OHSAS 18000:2007	лекции – 4 ч, семинар – 2 часов, практика на производстве

Компетенции	Учебная дисциплина, название темы, вид учебного занятия	Количество часов
производств, соблюдать требования, направленные на обеспечение промышленной безопасности, предупреждение аварий, и случаев производственного травматизма;		– 4 часа
понимать специфику нефтехимического производства;	Введение в специальность	Лекции – 2 часа, семинар – 2 часа
знать и уметь правильно использовать основную терминологию, связанную с деятельностью и структурой нефтехимического предприятия (в т.ч. для внесения безошибочных записей в трудовую книжку).	Кадровое делопроизводство	лекции – 2 ч, семинар – 2 часов, практика на производстве – 4 часов
понимать, выявлять и анализировать индивидуальные психофизиологические особенности и свойства личности работников взрывопожароопасных и вредных производств;	Основы психодиагностики	лекции – 6 часов, семинар – 4 часов, практика – 10 часов
уметь анализировать результаты психодиагностического тестирования работников;		

Компетенции	Учебная дисциплина, название темы, вид учебного занятия	Количество часов
осуществлять подбор персонала с учетом специфики нефтехимического производства (знать специфику отдельных цехов);		
знать карты аттестации рабочих мест (условия труда рабочего места, требования к работнику, предъявляемые относительно данного рабочего места).	Основы организации труда/Организация и обслуживание рабочего места/	лекция – 2 ч, семинар – 2 ч, практика – 2 ч

Основные термины и определения

Профессия – вид трудовой деятельности человека, который требует определенного уровня специальных знаний и умений (квалификации) и может служить источником дохода.

Профессиограмма – 1. это документ, содержащий описание, во-первых, содержания работы по определенной профессии (функции, обязанности, задачи, операции), во-вторых, требований к носителю определенной профессии (профессиональные, деловые, личные качества).

Профессиограмма (от лат. Professio – специальность, Gramma – запись) – 2. описание требований конкретной профессии, раскрывающей специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту.

Нефтехимия – отрасль химической промышленности, включающая производства, общей чертой которых является глубокая химическая переработка углеводородного сырья (фракций нефти, природного и попутного газа).

Знания – это основные закономерности предметной области, позволяющие человеку решать конкретные производственные, научные и другие задачи, т.е. факты, понятия, суждения, образы, взаимосвязи, оценки, правила, алгоритмы, а также стратегии принятия решений в этой области. Их набор, уровень, новизна

различаются по категориям работников, предприятиям, отраслям и секторам хозяйственной деятельности.

Умения – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретённых знаний и навыков. Формируется путём упражнений и создаёт возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях.

Навыки – это полностью автоматизированные компоненты умений сознательного действия человека, которые вырабатываются в процессе его выполнения.

Компетенция – (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) – способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области. Могут описывать как индивидуально-личностные характеристики, так и навыки.

Литература

- 1 Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : Юнити-дана, 2012. – 563 с.
- 2 Гимпельсон, Е. В. Российский работник: образование, профессия, квалификация: монография / Е. В. Гимпельсон, Е. И. Капелюшников. – М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – 576 с.
- 2 Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 2010. – 308 с.
- 3 Романова, Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии / Е. С. Романова, Г. А. Суворова. – М. : МПГУ им. В.И.Ленина, 1990. – 182 с.
- 4 Свободная энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>, свободный.
- 5 Словарь Ожегова [Электронный ресурс] Толковый словарь русского языка. – Режим доступа: <http://www.ozhegov.com/words/12877.shtml>, свободный.

Учебное издание

Губина Н.В.,
доктор социологических наук, профессор

Пшеничная Ж.М.

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ БАКАЛАВРОВ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕХИМИИ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Корректор Габдурахимова Т.М.
Худ. редактор Федорова Л.Г.

Сдано в набор 27.06.2014.
Подписано в печать 20.08.2014.
Бумага писчая. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 1,25. Тираж 100.
Заказ №39.

НХТИ (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ»,
г. Нижнекамск, 423570, ул. 30 лет Победы, д. 5а.