

Таблица 2

Таблица трансформации компетенций НРМ будущего специального характера

Основа будущих компетенций	Настоящие компетенции НРМ	Характерные черты общества в будущем
<p>Знание основ разработки и реализации программ управления на основе ко-мандного менеджмента, переход от парадигмы управления трудовыми ресурсами к управлению человеческим капиталом;</p>	<p>Знание основ разработки и реализации управления персоналом, кадровой политики организации; способность целенаправленно и эффективно реали-зовывать современные технологии социальной работы с персоналом; способность и готовность оказывать консультативную помощь по формированию слаженного, нацеленного на результат, трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат);</p>	<p>1. Обеспечение максимального комфорта работы персонала, лояльное отношение к сотрудникам</p>
<p>Знание основ инновационного, проектного менедж-мента, переход к управле-нию персоналом на основе принципа обучающейся организации;</p>	<p>Знание основ разработки и реализации инноваций в сфере управления персоналом; способность участвовать в реализации программ организации изменений в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальные сопротивления, измененная;</p>	<p>2. Прозрачность во благо удовлетворения потребностей чело-века =&gt; творческий потенциал НРМ</p>
<p>Владение технологиями управления в персоналом в распределительной организационной системе; умение адаптировать и внедрять новые технологии управления;</p>	<p>Знание основ разработки и реализации управления персоналом, кадровой по-литики организации; владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; способность и готовность оказывать консультативную помощь по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); и др.</p>	<p>3. Спецкокртия</p>
<p>Развитие способностей формирования и поддержания климата командных профессионалов единомышленников и под-держки конструктивной работы в ней.</p>	<p>Знание основ стратегического управления персоналом; знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала; способность и готовность оказывать консультативную помощь по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; способность участвовать в реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальные сопротивления, измененная.</p>	<p>4. Изменение характера труда</p>

Исходя из выше перечисленных основ формирования будущих компетенций НР-менеджера, кардинально изменится образовательная система подготовки высококвалифицирован-ных управленцев. К числу таких изменений можно отнести:

- обеспечение возможностей учащегося самостоятельно осуществлять деятельность об-учения, ставить учебные цели, искать и использовать необходимые средства и способы до-стижения, контролировать процесс и оценивать процесс и результаты деятельности;
- создание условий для развития личности и ее самореализации на основе го-товности к непрерывному образованию, компетентности «научить себя учиться», толерантности жизни в поликультурном обществе, высокой социальной и профессиональной мобильности;