

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотный Г.И. / Заболотный
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 06.06.2024 13:07:13
Уникальный программный ключ:
476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотный

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

| | |
|---|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Очная |
| Год начала подготовки | 2024 |
| Институт / факультет | Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске |
| Выпускающая кафедра | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Кафедра-разработчик | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Объем дисциплины, ч. / з.е. | 216 / 6 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | |

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 4 |
| 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы | 37 |
| 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся | 39 |
| 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий | 39 |
| 4.1 Содержание лекционных занятий | 39 |
| 4.2 Содержание лабораторных занятий | 40 |
| 4.3 Содержание практических занятий | 40 |
| 4.4. Содержание самостоятельной работы | 40 |
| 5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) | 40 |
| 6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения | 41 |
| 7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем | 41 |
| 8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) | 42 |
| 9. Методические материалы | 42 |
| 10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) | 43 |

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Наименование категории (группы) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции) |
|--|---|---|---|
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| | <p>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;</p> | <p>ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | <p>Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> |
| <p>Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | <p>Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом</p> | |

| | |
|--|---|
| | Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом |
| | Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Знать российское законодательство в части работы с персоналом |
| | Знать российское законодательство в части работы с персоналом |
| | Знать российское законодательство в части работы с персоналом |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> | <p>Владеть Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| <p>ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;</p> | <p>ОПК-2.1 Демонстрирует навык комплексный подхода к сбору, их продвинутой обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</p> | <p>ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |

| | |
|--|--|
| Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | |
| Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | |
| Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | |
| Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | |
| Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | |
| Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | |
| Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | |
| ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий | Владеть Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом |
| | Владеть Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия |

| |
|---|
| <p>Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия</p> |
| <p>Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия</p> |
| <p>Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом</p> |
| <p>Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом</p> |
| <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p> |
| <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p> |
| <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p> |
| <p>Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации</p> |
| <p>Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации</p> <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p> <p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p> <p>Уметь Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Уметь Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p> |
| ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации; | ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений | <p>Владеть Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций</p> <p>Владеть Владеть навыком проектирования организационных изменений</p> <p>Владеть Владеть навыком проектирования организационных изменений</p> |

| | |
|---|--|
| | Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть навыком проектирования организационных изменений |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать теорию проектирования организационных изменений |
| | Знать теорию проектирования организационных изменений |
| | Знать теорию проектирования организационных изменений |
| | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Владеть Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью |
| | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |

| | |
|---|--|
| | Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью |
| | Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью |
| | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации |
| | Уметь Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Владеть Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | Владеть Владеть навыком управления подразделением организации |
| | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента</p> <p>Владеть навыком управления подразделением организации</p> <p>Владеть навыком управления подразделением организации</p> <p>Знать основы коммуникационного менеджмента</p> <p>Знать основы коммуникационного менеджмента</p> <p>Знать основы коммуникационного менеджмента</p> <p>Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур</p> <p>Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур</p> <p>Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур</p> <p>Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента</p> <p>Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента</p> <p>Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</p> <p>Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</p> <p>Уметь Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента</p> <p>Уметь Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</p> |
| ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. | ОПК-5.1 1 Понимает архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | |

| | |
|---|---|
| ОПК-5.2 Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Владеть Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом |
| | Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом |
| | Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| | Уметь уметь применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| Уметь уметь применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | |

| | | | |
|------------------------------|---|--|--|
| | | | <p>Уметь Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p> <p>Уметь Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом</p> |
| Профессиональные компетенции | | | |
| Не предусмотрено | ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала | ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда | Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации |
| | | | Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации |
| | | | Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования |
| | | | Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования |
| | | | Знать методы расчета и анализа производительности труда |
| | | | Знать методы расчета и анализа производительности труда |
| | | | Знать понятие и показатели производительности труда персонала |
| | | | Знать понятие и показатели производительности труда персонала |
| | | | Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям |
| | | | Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям |
| | | | Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда |

| | | |
|---|---|---|
| | | Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда |
| | ПК-1.2 Владеет навыками разработки и осуществления мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда | Владеть Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда |
| | | Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда |
| | | Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда |
| | | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда |
| | | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда |
| | | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда |
| | | Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности |
| | | Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности |
| | | Уметь Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности |
| ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда | | ПК-2.1 Демонстрирует знания нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |

| | |
|--|---|
| | Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда |
| | Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда |
| | Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда |
| | Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |
| | Уметь Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда |
| ПК-2.2 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда | Владеть Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда |
| | Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда</p> <p>Знать Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Знать Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Знать Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Уметь Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> |
| ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала | ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала | <p>Владеть навыком разработки положений, методических рекомендаций по организации стимулирования труда работников организации</p> <p>Владеть навыком разработки положений, методических рекомендаций по организации стимулирования труда работников организации</p> <p>Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации</p> <p>Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала</p> <p>Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала</p> <p>Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала</p> <p>Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала</p> |

| | |
|---|---|
| | Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала |
| | Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала |
| ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов |
| | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов |
| | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов |
| | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала |
| | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала |
| | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |

| | | |
|--|---|---|
| ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда | ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | Уметь применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности |
| | | Уметь применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности |
| | Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности | |
| | ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | | |

| | |
|--|---|
| | <p>Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> |
| <p>ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> | <p>Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| <p>ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации</p> | <p>Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами</p> |

| | |
|---|--|
| | Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |

| | | |
|---|---|--|
| | | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала | ПК-5.1 3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала | |
| | ПК-5.2 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом | Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом |
| | | Владеть навыком использования различных технологий оценки эффективности персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения |
| | | Владеть навыком использования различных технологий оценки эффективности персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения |
| | | Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения |

| | |
|--|---|
| | <p>Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала и технологии оценки труда персонала</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала и технологии оценки труда персонала</p> |
| | <p>Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом</p> |
| <p>ПК-5.3 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p> | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | ПК-5.4 Способен применять методы анализа выполнения планов | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | |
| | | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | |
| | | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | |
| | | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | |
| | | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | |
| | | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | |
| | ПК-5.5 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач | Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач | |
| | | Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач | |
| | | Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач | |
| | ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала | ПК-6.1 Способен к разработке и совершенствованию форм и систем оплаты труда персонала | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы |
| | | | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы |
| | | | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы |
| Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала | | | |

| | |
|--|---|
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала |
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников |
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников |
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников |
| ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала |
| | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала |
| | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |

| | | |
|---|--|---|
| | | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям |
| | | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям |
| | | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям |
| ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала | ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала |
| | | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала |
| | | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала |
| | | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала |
| | | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала |

| | |
|--|---|
| | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала |
| ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала |
| | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала |
| | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| ПК-7.3 Демонстрирует знания правил, процедур и порядка обучения и адаптации персонала | Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала</p> <p>Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала</p> <p>Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала</p> <p>Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала</p> <p>Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала</p> <p>Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства</p> <p>Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства</p> <p>Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства</p> |
| ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала | ПК-8.1 Демонстрирует навыки формирования системы профессионального развития персонала и профориентации | <p>Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала</p> <p>Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации</p> <p>Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации</p> <p>Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации</p> <p>Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры</p> <p>Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры</p> |

| | | | |
|---------------------------|---|---|--|
| | | | Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры |
| | | ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Знать методы развития и адаптации персонала в организации |
| | | | Знать методы развития и адаптации персонала в организации |
| | | | Знать методы развития и адаптации персонала в организации |
| | | | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры |
| Универсальные компетенции | | | |
| | УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи | Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели |
| | | | Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели |
| | | | Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций |
| | | | Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций |

| | | |
|--|--|--|
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | УК-1.2 Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации). | Знать основы стратегического управления и организационного моделирования |
| | | Уметь Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивать необходимость дополнительной информации |
| | УК-1.3 Формирует возможные варианты решения задач. | Уметь Формировать возможные варианты решения задач |
| УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла | Владеть Владеть организационным инструментарием управления проектами |
| | | Владеть организационным инструментарием управления проектами |
| | | Владеть организационным инструментарием управления проектами |
| | | Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами</p> |
| | | <p>Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами</p> |
| | | <p>Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p> |
| | | <p>Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p> |
| | | <p>Уметь Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p> |
| <p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом).</p> | <p>Владеть Владеть навыком организации командной работы</p> |
| | | <p>Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом</p> |
| | | <p>Уметь Уметь применять технологии организации командной работы</p> |
| | <p>УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи</p> | <p>Владеть Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> |
| | | <p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> |
| | | <p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> <p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> <p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> |
| <p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p> | <p>УК-4.1 Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке</p> | <p>Владеть Владеть навыком использования научной стилистики</p> <p>Владеть Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть навыком использования научной стилистики</p> <p>Владеть навыком использования научной стилистики</p> <p>Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p> |

| |
|---|
| Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия |
| Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия |
| Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия |
| Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке |
| Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке |
| Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке |
| Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации |
| Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации |
| Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке |
| Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке |
| Уметь Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации |
| Уметь Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>УК-4.2 Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык.</p> | |
| <p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> | <p>УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций</p> | <p>Владеть навыками критической оценки эффективности различных информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия</p> |
| | | <p>Знать возможности и основные особенности современных информационно-коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), необходимые для осуществления академического и профессионального взаимодействия</p> |
| | | <p>Уметь Уметь Выбирать и применять современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия</p> |
| | | <p>Владеть Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций</p> |
| | | <p>Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций</p> |
| <p>Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций</p> | <p>Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития</p> | |
| <p>Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития</p> | | |

| | |
|--|---|
| | Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития |
| | Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций |
| | Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций |
| | Уметь Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций |
| УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | Владеть Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях |
| | Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях |
| | Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях |
| | Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций |
| | Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций |
| | Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций |
| | Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий |
| | Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий |
| | Уметь Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий |

| | | |
|---|--|--|
| <p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> | <p>УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания</p> | <p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации</p> |
| | | <p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации</p> |
| | | <p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации</p> |
| | | <p>Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p> |
| | | <p>Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p> |
| | <p>Уметь Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p> | |
| | <p>УК-6.2 2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.</p> | |

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **обязательная часть**

| Код компетенции | Предшествующие дисциплины | Параллельно осваиваемые дисциплины | Последующие дисциплины |
|-----------------|--|--|------------------------|
| ОПК-1 | Управление трудовыми отношениями; Управленческая экономика | Производственная практика: профессиональная практика | |

| | | | |
|-------|--|--|--|
| ОПК-2 | Современные методы социологических исследований; Управленческая экономика; Учебная практика: научно-исследовательская работа | Производственная практика: профессиональная практика | |
| ОПК-3 | Организационное поведение и управление коммуникациями в организации; Современные проблемы и технологии управления персоналом | Производственная практика: профессиональная практика | |
| ОПК-4 | Организационное поведение и управление коммуникациями в организации | Производственная практика: профессиональная практика | |
| ОПК-5 | Информационно-аналитическое обеспечение управления персоналом; Учебная практика: научно-исследовательская работа | Производственная практика: профессиональная практика | |
| ПК-1 | Системы организации и нормирования труда | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| ПК-2 | Современные проблемы управления безопасностью труда персонала | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| ПК-3 | Системы мотивации и стимулирования труда персонала | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| ПК-4 | Стратегическое управление человеческими ресурсами; Экономика труда | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| ПК-5 | Оценка эффективности труда персонала; Технологии и организация оценки персонала; Финансовое планирование и бюджетирование | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| ПК-6 | Организация оплаты труда персонала | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| ПК-7 | Организация профессионального обучения персонала | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| ПК-8 | Организация профориентации и адаптации персонала | Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) | |
| УК-1 | Инженерное предпринимательство; Учебная практика: научно-исследовательская работа | | |
| УК-2 | Мастерская инноваций (проектная мастерская) | | |
| УК-3 | Мастерская инноваций (проектная мастерская) | | |

| | | | |
|------|--|--|--|
| УК-4 | Второй иностранный язык; Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации; Учебная практика: научно-исследовательская работа | | |
| УК-5 | Философские основы науки и техники | | |
| УК-6 | Педагогика и психология; Самоорганизация профессионального развития | | |

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы | Всего часов / часов в электронной форме | 4 семестр часов / часов в электронной форме |
|--|---|---|
| Аудиторная контактная работа (всего), в том числе: | 2 | 2 |
| Лекции | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего), в том числе: | 214 | 214 |
| выполнение проектов (групповых, индивидуальных) | 214 | 214 |
| Итого: час | 216 | 216 |
| Итого: з.е. | 6 | 6 |

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

| № раздела | Наименование раздела дисциплины | Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы | | | | |
|-----------|--|---|----|----|-----|-------------|
| | | ЛЗ | ЛР | ПЗ | СРС | Всего часов |
| 1 | Подготовка к защите и написание ВКР (магистерской диссертации) | 2 | 0 | 0 | 214 | 216 |
| | Итого | 2 | 0 | 0 | 214 | 216 |

4.1 Содержание лекционных занятий

| № занятия | Наименование раздела | Тема лекции | Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов / часов в электронной форме |
|--------------------------|--|---|--|---|
| 4 семестр | | | | |
| 1 | Подготовка к защите и написание ВКР (магистерской диссертации) | Особенности сбора материала, написания и оформления ВКР (МД) магистра | Содержание работы, актуальность, теоретическая часть, аналитическая часть, практическая часть ВКР, заключение и список источников, приложения работы: специфика подготовки | 2 |
| Итого за семестр: | | | | 2 |
| Итого: | | | | 2 |

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.4. Содержание самостоятельной работы

| Наименование раздела | Вид самостоятельной работы | Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов |
|--|--|--|-------------------------|
| 4 семестр | | | |
| Подготовка к защите и написание ВКР (магистерской диссертации) | подготовка индивидуальных и групповых проектов | Содержание работы, актуальность, теоретическая часть, аналитическая часть, практическая часть ВКР, заключение и список источников, приложения работы: специфика подготовки | 214 |
| Итого за семестр: | | | 214 |
| Итого: | | | 214 |

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

| № п/п | Библиографическое описание | Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.) |
|---------------------|-----------------------------------|---|
| Основная литература | | |

| | | |
|---------------------------|---|--------------------|
| 1 | Методология научного исследования; Ай Пи Эр Медиа, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 71569 | Электронный ресурс |
| 2 | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; Университет экономики и управления , 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108060 | Электронный ресурс |
| 3 | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; Университет экономики и управления , 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108060 | Электронный ресурс |
| Дополнительная литература | | |
| 4 | Служба управления персоналом. Ч.1; Университет экономики и управления, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 83941 | Электронный ресурс |
| 5 | Служба управления персоналом. Ч.2; Университет экономики и управления , 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 83942 | Электронный ресурс |
| 6 | Современные проблемы управления персоналом; Университет экономики и управления , 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89497 | Электронный ресурс |
| 7 | Современные проблемы управления персоналом; Университет экономики и управления , 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89497 | Электронный ресурс |
| 8 | Управление персоналом; Университет экономики и управления, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 73272 | Электронный ресурс |
| 9 | Управление персоналом; ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71073.html | Электронный ресурс |

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

| № п/п | Наименование | Производитель | Способ распространения |
|-------|--------------|---------------|------------------------|
|-------|--------------|---------------|------------------------|

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

| № п/п | Наименование | Краткое описание | Режим доступа |
|-------|---|---|---------------------------|
| 1 | Научная электронная библиотека «Киберленинка» | https://cyberleninka.ru | Ресурсы открытого доступа |

| | | | |
|---|--|---|--|
| 2 | Электронно-библиотечная система IPRbooks | http://www.iprbookshop.ru/ | Российские базы данных ограниченного доступа |
| 3 | Консультант плюс | http://www.consultant.ru/ | Ресурсы открытого доступа |

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

аудитория с мультимедийным оборудованием и мебелью для размещения обучающихся

Практические занятия

не предусмотрены

Лабораторные занятия

не предусмотрены

Самостоятельная работа

аудитория для самостоятельной работы, оснащенная мебелью для размещения обучающихся

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита
выпускной квалификационной работы»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине**

Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

| | |
|---|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Очная |
| Год начала подготовки | 2024 |
| Институт / факультет | Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске |
| Выпускающая кафедра | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Кафедра-разработчик | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Объем дисциплины, ч. / з.е. | 216 / 6 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | |

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

| Наименование категории (группы) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции) |
|--|---|---|---|
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| | <p>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;</p> | <p>ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | <p>Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> |
| <p>Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | | |
| <p>ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> | | <p>Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом</p> | |

| | |
|--|---|
| | Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом |
| | Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Знать российское законодательство в части работы с персоналом |
| | Знать российское законодательство в части работы с персоналом |
| | Знать российское законодательство в части работы с персоналом |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> | <p>Владеть Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| | | <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> |
| <p>ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;</p> | <p>ОПК-2.1 Демонстрирует навык комплексного подхода к сбору, их продвинутой обработке и анализу данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</p> | <p>ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| <p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> | | |

| | |
|--|--|
| | Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана |
| | Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде |
| | Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде |
| | Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде |
| ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий | Владеть Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом |
| | Владеть Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия |

| |
|--|
| Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия |
| Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия |
| Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом |
| Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом |
| Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий |
| Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий |
| Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий |
| Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации |
| Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации</p> <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p> <p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p> <p>Уметь Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p>Уметь Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p> |
| ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации; | ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений | <p>Владеть Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций</p> <p>Владеть Владеть навыком проектирования организационных изменений</p> <p>Владеть Владеть навыком проектирования организационных изменений</p> |

| | |
|---|--|
| | Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть навыком проектирования организационных изменений |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать теорию проектирования организационных изменений |
| | Знать теорию проектирования организационных изменений |
| | Знать теорию проектирования организационных изменений |
| | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Владеть Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью |
| | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |

| | |
|---|--|
| | Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью |
| | Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью |
| | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации |
| | Уметь Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Владеть Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | Владеть Владеть навыком управления подразделением организации |
| | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |

| | | |
|--|---|--|
| | | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | | Владеть навыком управления подразделением организации |
| | | Владеть навыком управления подразделением организации |
| | | Знать основы коммуникационного менеджмента |
| | | Знать основы коммуникационного менеджмента |
| | | Знать основы коммуникационного менеджмента |
| | | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур |
| | | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур |
| | | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур |
| | | Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | | Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения |
| | | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения |
| | | Уметь Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | | Уметь Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения |
| ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. | ОПК-5.1 1 Понимает архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | |

| | |
|---|---|
| ОПК-5.2 Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Владеть Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом |
| | Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом |
| | Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| | Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом |
| Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | |

| | | | |
|------------------------------|---|--|--|
| | | | <p>Уметь Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p> <p>Уметь Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом</p> |
| Профессиональные компетенции | | | |
| Не предусмотрено | ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала | ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда | Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации |
| | | | Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации |
| | | | Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования |
| | | | Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования |
| | | | Знать методы расчета и анализа производительности труда |
| | | | Знать методы расчета и анализа производительности труда |
| | | | Знать понятие и показатели производительности труда персонала |
| | | | Знать понятие и показатели производительности труда персонала |
| | | | Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям |
| | | | Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям |
| | | | Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда |

| | | |
|---|---|---|
| | | Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда |
| | ПК-1.2 Владеет навыками разработки и осуществления мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда | Владеть Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда |
| | | Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда |
| | | Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда |
| | | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда |
| | | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда |
| | | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда |
| | | Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности |
| | | Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности |
| | | Уметь Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности |
| ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда | | ПК-2.1 Демонстрирует знания нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |

| | |
|--|---|
| | Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда |
| | Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда |
| | Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда |
| | Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда |
| | Уметь Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда |
| ПК-2.2 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда | Владеть Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда |
| | Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда</p> <p>Знать Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Знать Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Знать Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Уметь Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> |
| ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала | ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала | <p>Владеть навыком разработки положений, методических рекомендаций по организации стимулирования труда работников организации</p> <p>Владеть навыком разработки положений, методических рекомендаций по организации стимулирования труда работников организации</p> <p>Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации</p> <p>Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала</p> <p>Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала</p> <p>Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала</p> <p>Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала</p> |

| | |
|---|---|
| | Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала |
| | Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала |
| ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов |
| | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов |
| | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов |
| | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала |
| | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала |
| | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала |

| | | |
|--|---|---|
| ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда | ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | Уметь применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности |
| | | Уметь применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности |
| | Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности | |
| | ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | | |

| | |
|--|---|
| | <p>Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> |
| <p>ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> | <p>Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| | <p>Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений</p> |
| <p>ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации</p> | <p>Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами</p> |

| | |
|---|--|
| | Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами |
| ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |

| | | |
|---|---|--|
| | | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| | | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |
| ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала | ПК-5.1 3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала | |
| | ПК-5.2 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом | Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом |
| | | Владеть навыком использования различных технологий оценки эффективности персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения |
| | | Владеть навыком использования различных технологий оценки эффективности персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения |
| | | Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения |

| | |
|--|---|
| | <p>Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала и технологии оценки труда персонала</p> |
| | <p>Знать методы оценки результатов труда персонала и технологии оценки труда персонала</p> |
| | <p>Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> |
| | <p>Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом</p> |
| <p>ПК-5.3 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p> | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | ПК-5.4 Способен применять методы анализа выполнения планов | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | |
| | | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | |
| | | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | |
| | | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | |
| | | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | |
| | | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | |
| | ПК-5.5 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач | Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач | |
| | | Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач | |
| | | Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач | |
| | ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала | ПК-6.1 Способен к разработке и совершенствованию форм и систем оплаты труда персонала | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы |
| | | | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы |
| Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы | | | |
| Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала | | | |

| | |
|--|---|
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала |
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников |
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников |
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников |
| ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала |
| | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала |
| | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала |

| | | |
|---|--|---|
| | | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям |
| | | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям |
| | | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям |
| ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала | ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала |
| | | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала |
| | | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала |
| | | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала |
| | | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала |

| | |
|--|---|
| | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала |
| ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала |
| | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала |
| | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| ПК-7.3 Демонстрирует знания правил, процедур и порядка обучения и адаптации персонала | Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала</p> <p>Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала</p> <p>Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала</p> <p>Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала</p> <p>Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала</p> <p>Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства</p> <p>Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства</p> <p>Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства</p> |
| ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала | ПК-8.1 Демонстрирует навыки формирования системы профессионального развития персонала и профориентации | <p>Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала</p> <p>Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации</p> <p>Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации</p> <p>Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации</p> <p>Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры</p> <p>Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры</p> |

| | | | |
|---------------------------|---|---|--|
| | | | Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры |
| | | ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Знать методы развития и адаптации персонала в организации |
| | | | Знать методы развития и адаптации персонала в организации |
| | | | Знать методы развития и адаптации персонала в организации |
| | | | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры |
| | | | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры |
| Универсальные компетенции | | | |
| | УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи | Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели |
| | | | Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели |
| | | | Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций |
| | | | Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций |

| | | |
|--|--|--|
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи |
| | УК-1.2 Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации). | Знать основы стратегического управления и организационного моделирования |
| | | Уметь Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивать необходимость дополнительной информации |
| | УК-1.3 Формирует возможные варианты решения задач. | Уметь Формировать возможные варианты решения задач |
| УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла | Владеть Владеть организационным инструментарием управления проектами |
| | | Владеть организационным инструментарием управления проектами |
| | | Владеть организационным инструментарием управления проектами |
| | | Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами</p> |
| | | <p>Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами</p> |
| | | <p>Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p> |
| | | <p>Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p> |
| | | <p>Уметь Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p> |
| <p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом).</p> | <p>Владеть Владеть навыком организации командной работы</p> |
| | | <p>Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом</p> |
| | | <p>Уметь Уметь применять технологии организации командной работы</p> |
| | <p>УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи</p> | <p>Владеть Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> |
| | | <p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> |
| | | <p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> <p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> <p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> |
| <p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p> | <p>УК-4.1 Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке</p> | <p>Владеть Владеть навыком использования научной стилистики</p> <p>Владеть Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть навыком использования научной стилистики</p> <p>Владеть навыком использования научной стилистики</p> <p>Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p> |

| |
|---|
| Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия |
| Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия |
| Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия |
| Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке |
| Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке |
| Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке |
| Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации |
| Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации |
| Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке |
| Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке |
| Уметь Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации |
| Уметь Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>УК-4.2 Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык.</p> | |
| | <p>УК-4.3 Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации</p> | <p>Владеть навыками критической оценки эффективности различных информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Знать возможности и основные особенности современных информационно-коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), необходимые для осуществления академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Уметь Уметь Выбирать и применять современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия</p> |
| <p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> | <p>УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций</p> | <p>Владеть Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций</p> <p>Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций</p> <p>Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций</p> <p>Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития</p> <p>Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития</p> |
| | | <p>Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций</p> |
| | | <p>Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций</p> |
| | | <p>Уметь Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций</p> |
| | УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | <p>Владеть Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях</p> |
| | | <p>Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях</p> |
| | | <p>Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях</p> |
| | | <p>Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций</p> |
| | | <p>Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций</p> |
| | | <p>Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций</p> |
| | | <p>Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий</p> |
| | | <p>Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий</p> |
| | | <p>Уметь Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> | <p>УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания</p> | <p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации</p> |
| | | <p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации</p> |
| | | <p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации</p> |
| | | <p>Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p> |
| | | <p>Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p> |
| | | <p>Уметь Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p> |
| | <p>УК-6.2 2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.</p> | |

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

| Код индикатора достижения компетенции | Результаты обучения | Оценочные средства | Текущий контроль успеваемости | Промежуточная аттестация |
|--|---------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Подготовка к защите и написанию ВКР (магистерской диссертации) | | | | |

| | | | | |
|---|--|------------------------------|----|----|
| ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | | | |
| | Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | | | |
| | Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Подготовка и защита ВКР (МД) | | Да | Да | |
| ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | | | |
| | Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом | | | |
| ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | | | |
| | Знать российское законодательство в части работы с персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|---|--|------------------------------|----|----|
| ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | | | |
| | Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | | | |
| | Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | | | |
| ОПК-2.1 Демонстрирует навык комплексный подхода к сбору, их продвинутой обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом | | | | |
| ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | | | |
| | Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | | | |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | | | |
| | Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | | | |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|
| | Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | | | |
| | Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | | | |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий | Владеть Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | |
|---|--|----|----|
| Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Уметь Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Владеть Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Уметь Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | | | |
| Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий | | | |
| Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия | | | |
| Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации | | | |
| Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом | | | |
| Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации | | | |
| ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------|----|----|
| | Владеть Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации | | | |
| | Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью | | | |
| | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций | | | |
| | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций | | | |
| | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций | | | |
| ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | | | |
| | Владеть навыком управления подразделением организации | | | |
| | Знать основы коммуникационного менеджмента | | | |
| | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения | | | |
| | Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | | | |
| | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур | | | |
| | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком управления подразделением организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы коммуникационного менеджмента | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы коммуникационного менеджмента | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыком управления подразделением организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |
| Владеть Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|
| ОПК-5.1 1 Понимает архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | | | | |
| ОПК-5.2 Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | | | |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | | | |
| | Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом | | | |
| | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | | | |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач | | | |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Владеть навыком анализа результатов использования информационных инструментов организации процессов в системе управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |
| Уметь Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |
| ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда | Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать методы расчета и анализа производительности труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|---|--|------------------------------|----|----|
| | Знать понятие и показатели производительности труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации | | | |
| | Знать понятие и показатели производительности труда персонала | | | |
| | Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования | | | |
| | Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда | | | |
| | Знать методы расчета и анализа производительности труда | | | |
| | Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям | | | |
| ПК-1.2 Владеет навыками разработки и осуществления мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда | Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда | | | |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда | | | |
| | Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности | | | |
| | Уметь Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|--|------------------------------|----|----|
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ПК-2.1 Демонстрирует знания нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда | Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь осуществлять поиск нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда | | | |
| | Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда | | | |
| | Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда | | | |
| Уметь осуществлять поиск нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда | | | | |
| ПК-2.2 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда | Знать Требования охраны и безопасных условий труда | | | |
| | Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации | | | |
| | Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда | | | |

| | | | | |
|---|--|------------------------------|----|----|
| | Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Требования охраны и безопасных условий труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Требования охраны и безопасных условий труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала | Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки положений, методических рекомендаций по организации стимулирования труда работников организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки положений, методических рекомендаций по организации стимулирования труда работников организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации | | | |
| | Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала | | | |
| | Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала | | | |
| ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала | | | |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала | | | |
| | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов | | | |
| | Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|--|------------------------------|----|----|
| | Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь применять категоричный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь умеет применять категоричный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности | | | |
| Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом | | | | |
| Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | | | | |
| ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | | | |
| | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) | | | |
| | Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала | | | |
| | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------|----|----|
| ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений | Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений | | | |
| ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами | | | |
| | Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами | | | |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами | | | |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |
| ПК-4.5 Демонстрирует навык документального сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Знать порядок документального сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|---|---|------------------------------|----|----|
| | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | | | |
| | Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | | | |
| | Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | | | |
| ПК-5.1 З Способен определять экономическую эффективность труда персонала | | | | |
| ПК-5.2 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом | Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом | | | |
| | Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом | | | |
| | Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом | | | |
| | Уметь рассчитывать показатели и критерии определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь рассчитывать показатели и критерии определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать методы оценки результатов труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать методы оценки результатов труда персонала и технологии оценки труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать методы оценки результатов труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|
| | Владеть навыком использования различных технологий оценки эффективности персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком использования различных технологий оценки эффективности персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ПК-5.3 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | | | | |
| ПК-5.4 Способен применять методы анализа выполнения планов | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | | | |
| | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | | | |
| | Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |
| ПК-5.5 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач | Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ПК-6.1 Способен к разработке и совершенствованию форм и систем оплаты труда персонала | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников | | | |
| | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы | | | |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала | | | |
| | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|--|------------------------------|----|----|
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала | | | |
| Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала | | | | |
| ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала | | | |
| | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры | | | |
| | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | | | |
| | Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да | |

| | | | | |
|--|--|------------------------------|----|----|
| | Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации | | | |
| | Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала | | | |
| | Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации | | | |
| ПК-7.3 Демонстрирует знания правил, процедур и порядка обучения и адаптации персонала | Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала | | | |
| | Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала | | | |
| | Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|
| ПК-8.1 Демонстрирует навыки формирования системы профессионального развития персонала и профориентации | Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала | | | |
| | Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации | | | |
| | Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры | | | |
| ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала | Знать методы развития и адаптации персонала в организации | | | |
| | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры | | | |
| | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры | | | |
| | Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать методы развития и адаптации персонала в организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи | Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-1.2 Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации). | Уметь Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивать необходимость дополнительной информации) | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать основы стратегического управления и организационного моделирования | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-1.3 Формирует возможные варианты решения задач. | Уметь Формировать возможные варианты решения задач | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла | Владеть организационным инструментарием управления проектами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть организационным инструментарием управления проектами | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами | | | |
| | Владеть организационным инструментарием управления проектами | | | |
| Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта | | | | |
| УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом). | Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыком организации командной работы | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь применять технологии организации командной работы | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи | Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|---|---|------------------------------|----|----|
| | Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом | | | |
| | Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом | | | |
| УК-4.1 Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке | Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке | | | |
| | Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия | | | |
| | Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия | | | |
| | Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке | | | |
| | Владеть навыком использования научной стилистики | | | |
| | Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействие с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации | | | |
| | Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыком использования научной стилистики | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыком использования научной стилистики | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействие с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействие с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|
| | Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-4.2 Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык. | | | | |
| УК-4.3 Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации | Уметь Уметь Выбирать и применять современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками критической оценки эффективности различных информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать возможности и основные особенности современных информационно-коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), необходимые для осуществления академического и профессионального взаимодействия | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций | Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |

| | | | | |
|--|--|------------------------------|----|----|
| | Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития | | | |
| | Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций | | | |
| | Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций | | | |
| УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций | | | |
| | Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях | | | |
| | Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий | | | |
| | Уметь Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания | Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Уметь Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания | Подготовка и защита ВКР (МД) | Да | Да |
| | Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации | | | |
| | Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| УК-6.2 2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки. | | | | |
|---|--|--|--|--|

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Самарский государственный технический университет» в г. Новокуйбышевске

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ
(ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ)
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО НАПИСАНИЮ,
ОФОРМЛЕНИЮ И ЗАЩИТЕ
ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (ВКР)
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
(УРОВЕНЬ МАГИСТРАТУРЫ)**

Новокуйбышевск, 2019

Методические материалы по написанию, оформлению и защите выпускных квалификационных работ (ВКР) предназначены для руководителей ВКР и обучающихся по программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», содержат совокупность требований к написанию, оформлению и защите ВКР и разработаны в соответствии с требованиями Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

Составитель рабочей программы кафедры «Экономика и менеджмент» (НФ-ЭиМ)

Методические материалы по изучению дисциплины рассмотрены на заседании кафедры «Экономика и менеджмент» (протокол № 10 от «30» мая 2019 г.).

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой
«30» мая 2019 г.


(подпись)

А.А. Малафеев
(Ф.И.О.)

Руководитель ОПОП
«30» мая 2019 г.


(подпись)

Е.А. Подолян
(Ф.И.О.)

Начальник УО
«30» мая 2019 г.


(подпись)

Н.А. Сухова
(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (УРОВЕНЬ МАГИСТРАТУРЫ) | 4 |
| 1.1 Структура и содержание выпускной квалификационной работы | 4 |
| 1.2 Требования к оформлению ВКР | 12 |
| РАЗДЕЛ II ПОРЯДОК ДОПУСКА, ПОДГОТОВКА ЗАЩИТЫ ВКР, ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВКР | 13 |
| 2.1 Порядок допуска и подготовка к защите ВКР | 13 |
| 2.2 Порядок защиты ВКР и ее результаты | 13 |
| 2.3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания | 14 |
| 2.4 Оценивание результатов освоения ОПОП по итогам защиты выпускной квалификационной работы | 15 |
| 2.5 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы по результатам защиты выпускной квалификационной работы | 20 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Задание на выполнение выпускной квалификационной работы | 22 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Календарный план выполнения выпускной квалификационной работы | 23 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Выпускная квалификационная работа | 24 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Отзыв руководителя на выпускную квалификационную работу | 25 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Рецензия на выпускную квалификационную работу | 26 |

ВВЕДЕНИЕ

Данное пособие предназначено для руководителей ВКР программы магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Управление человеческими ресурсами» и студентов, обучающихся по данной программе.

Методические рекомендации представляют собой совокупность требований к написанию и оформлению ВКР, к подготовке ее защиты и критериям, предъявляемым к оцениванию ВКР.

Пособие составлено на основе следующих нормативных документов:

- Приказ Минобрнауки России от 29.06.2015 года № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования-программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от № 367 от «08» апреля 2015 года;
- программа государственной итоговой аттестации (итоговой аттестации) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (УРОВЕНЬ МАГИСТРАТУРЫ)

1.1 Структура и содержание выпускной квалификационной работы

Организация подготовки ВКР начинается с разработки темы. Тема ВКР может быть выбрана из представленного ниже перечня, может быть доработана с учетом пожелания студента или научного руководителя и может быть сформулирована самостоятельно.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ

1. Разработка философии и концепции управления персоналом в организации в соответствии со стратегическими планами организации
2. Разработка и внедрение кадровой и социальной политики в организации в соответствии со стратегическими планами организации
3. Разработка стратегии управления персоналом организации
4. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации в целом,
5. Развитие системы и технологии управления персоналом в организации
6. Разработка и внедрение политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
7. Разработка и внедрение политики адаптации персонала организации
8. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала организации
9. Организация текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
10. Разработка и внедрение политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
11. Обеспечение и организация профилактики конфликтов в кросскультурной среде,
12. Совершенствование управления морально-психологический климатом в организации
13. Разработка и внедрение эффективной организационной культуры
14. Разработка и внедрение программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации,
15. Разработка и внедрение программ по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации

16. Разработка и внедрение программ корпоративных стандартов в области управления персоналом
17. Развитие элементов системы организационного обучения в компании.
18. Управление конфликтами и медиация как фактор повышения качества трудовой жизни персонала
19. Оценка подходов и методик к процедуре «оценка компетенций».
20. Организационное обучение как фактор развития ключевых компетенций в российских компаниях.
21. Развитие организационной культуры как фактор стратегического развития.
22. Управление развитием организационной культурой на основе её диагностики и оценки.
23. Формирование системы немонетарного стимулирования персонала и оценка эффективности
24. Развитие системы управления корпоративными знаниями.
25. Совершенствование оценка результатов деятельности сотрудника как элемент управления эффективностью деятельности предприятия.
26. Формирование и организация оплаты труда на российских предприятиях.
27. Разработка стратегии управления персоналом в условиях организационных изменений.
28. Моделирование организационной структуры в системе стратегического развития предприятия.
29. Внедрение элементов компенсационного менеджмента в учреждениях здравоохранения.
30. Формирование и развитие ключевых компетенций как фактор стратегического развития фирмы
31. Формирование системы организационного обучения как фактор развития ключевых компетенций.
32. Оценка экономической и организационной эффективности использования метода ассесмента в оценке компетенций персонала.
33. Формирование сбалансированной система показателей как элемент стратегического управления персоналом в организации.
34. Совершенствование региональной системы подготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской службы (на примере Самарской области)
35. Мониторинг, анализ и прогнозирование потребностей регионального рынка труда молодых специалистов (на примере Самарской области)
36. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования.
37. Формирование антикризисной кадровой политики.
38. Бюджетирование затрат в системе управления персоналом организации.
39. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом.
40. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом.
41. Проектирование системы оплаты труда в организации.
42. Формирование и развитие системы мотивации персонала.
43. Оценка и оптимизация затрат на персонал.
44. Организация процесса кадровой безопасности компании.
45. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом.
46. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом.
47. Анализ и оптимизация затрат на управление персоналом.
48. Анализ качества трудовой жизни персонала.
49. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом.
50. Антикризисный HR: специфика его проведения в современной России.
51. Аудит и контроллинг персонала в системе стратегического менеджмента организации.
52. Аутплейсмент персонала и пути его практической реализации.
53. Аутсорсинг персонала организации.

54. Аутстафтинг и лизинг персонала организации.
55. Диагностика системы мотивации персонала организации.
56. Использование сбалансированной системы трудовых показателей как метода оптимизации состава персонала.
57. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования.
58. Коучинг персонала организации как способ повышения эффективности ее стратегического развития.
59. Оптимизация численности персонала и сглаживание конфликтных ситуаций.
60. Организация системы развития персонала на базе корпоративных университетов.
61. Организация системы управления персоналом транснациональной компании.
62. Оценка влияния корпоративной культуры на эффективность системы управления персоналом. Оценка результатов труда персонала с помощью КРІ.
63. Оценка эффективности найма персонала.
64. Повышение эффективности системы мотивации труда на основе формирования компенсационного пакета.
65. Превентивная диагностика сбоев в управлении персоналом организации.
66. Применение инновационных бизнес-технологий в сфере HR.
67. Проектирование оптимальной системы мотивации труда персонала организации.
68. Проектирование системы оплаты труда в организации.
69. Профессиональное выгорание персонала и методы его устранения.
70. Разработка программы адаптации персонала организации.
71. Региональные особенности рынка труда и их влияние на качество персонала организации.
72. Современные методы оплаты труда персонала организации.
73. Стратегии управления персоналом организации, их выбор и условия применения.
74. Стратегическое управление изменениями в HR - менеджменте.
75. Стратегическое управление персоналом в мультинациональной организации.
76. Трансформация системы мотивации трудовой деятельности персонала в кризисных ситуациях.
77. Управление движением персонала в организации.
78. Управление кадровой безопасностью организации.
79. Управление корпоративной социальной политикой организации.
80. Управление лояльностью и приверженностью персонала организации.
81. Управление развитием персонала организации.
82. Управление социальным развитием организации.
83. Формирование антикризисной кадровой политики организации.
84. Формирование грейдинга в организации.
85. Формирование и развитие корпоративной культуры компании.
86. Формирование клиентурной формы поведения персонала организации.
87. Формирование системы управления персоналом по ценностям.
88. Свободная тема по инициативе слушателя по согласованию с научным руководителем.

Тема ВКР совместно с научным руководителем формулируется на основе примерных тем, утвержденных кафедрой, после чего совместно с научным руководителем оформляются задание на выполнение ВКР и календарный план выполнения ВКР (*Приложения 1 и 2*).

Тема ВКР должна быть сформулирована профессионально грамотно.

Это значит, что в названии должны быть представлены как ОБЪЕКТ исследования, так и его ПРЕДМЕТ.

Выпускная квалификационная работа должна состоять из следующих частей:

- титульный лист;
- аннотация на русском и английском языке;
- содержание с указанием номеров страниц;

- введение;
- основная часть (главы, параграфы):
- глава 1. Теоретическая часть (обзор литературных источников);
- глава 2. Расчетно-аналитическая (аналитическая часть);
- глава 3. Результаты и рекомендации (итоговая часть);
- заключение (выводы, выносимые на защиту ВКР);
- список использованных источников;
- приложения.

Примерный объем ВКР без приложения составляет 60-80 страниц печатного текста.

Титульный лист

Титульный лист является первым листом ВКР и выполняется по форме, приведенной в **Приложении 3**. На титульном листе расписываются автор работы, научный руководитель, заведующий кафедрой, утверждающий допуск к защите ВКР. Справа от каждой подписи проставляют инициалы и фамилию лица, подписавшего выпускную квалификационную работу, ниже, под подписью - дату подписания. Дату подписания следует записывать арабскими цифрами, по две для числа, месяца и четыре для года.

Содержание

Содержание должно включать все заголовки, имеющиеся в выпускной квалификационной работе, в том числе «введение», «заключение», «список использованных источников». В содержании перечисляются все приложения с их заголовками. В содержании все номера подразделов должны быть смещены вправо относительно номеров разделов.

Аннотация

Аннотация - краткая характеристика ВКР с точки зрения содержания, назначения и формы. Аннотация должна содержать:

- перечень ключевых слов (должен включать от 5 до 15 слов или словосочетаний, которые раскрывают сущность работы; ключевые слова приводятся в именительном падеже и печатаются прописными буквами в строку через точку с запятой);
- текст аннотации, который состоит из следующих структурных частей: объект исследования, цель и задачи работы, инструментарий и методы проведения работы, полученные результаты, рекомендации или итоги внедрения результатов работы, область применения и предложения о применении результатов;
- сведения об объеме выпускной квалификационной работы, количестве иллюстраций, таблиц, приложений, использованных источников.

Объем аннотации не должен превышать одной страницы и не вносится в содержание работы.

Во **введении** обосновывается актуальность разрабатываемой темы, цель и содержание поставленных задач, формулируется объект и предмет исследования.

В качестве объекта исследования выступает персонал предприятия или организации, на которых проводится исследование. Предметом являются экономические отношения между хозяйствующими субъектами, социально – психологический климат, уровень напряженности, система аттестации, профессионального развития и обучения персонала и т.п.

Введение не должно занимать более 3-4 страниц текста.

Типовая структура введения включает в себя:

1. Актуальность темы исследования.
2. Степень разработанности темы.
3. Цель и задачи исследования.
4. Объект и предмет исследования.
5. Рабочая гипотеза исследования.
6. Методы исследования.

7. Научная новизна (элементы) исследования.
8. Апробация результатов исследования.

Примерная типовая структура ВКР приведена в таблице 1.

Таблица 1

Типовая структура ВКР

| №п/п | Наименование раздела | Кол.с |
|-----------------------------------|--|--------------|
| | Введение | 3-4 |
| 1. 1.1. 1.2. | Теоретическая часть (название обязательно) Характеристика современного состояния исследуемой проблемы и пути её решения Методические подходы к решению проблемы. Выбор инструментария | 15-20 |
| 2. 2.1. 2.2. | Аналитическая часть (название обязательно) Краткая экономико-управленческая характеристика исследуемого объекта Анализ существующей системы управления персоналом конкретного объекта исследования с выявлением проблем и причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта | 25–30 |
| 3. 3.1. 3.2. 3.3. | Итоговая часть (название обязательно) Разработка концепции (модели, методики) к совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой Разработка и условия апробации предлагаемого варианта усовершенствования существующей системы управления персоналом в организации Мероприятия по внедрению предлагаемого варианта улучшения с оценкой его социально-экономической эффективности | 20–25 |
| | Заключение Список использованной литературы Приложения | 2-4 |

Формулирование актуальности темы исследования следует начать с вопроса о том, почему данная проблема является важной и почему ее нужно в настоящее время изучать?

Для раскрытия актуальности выбранной темы необходимо определить степень проработанности этой темы в различных трудах, включая 3-4 фамилии авторов, изучающих данную проблему.

В процессе анализа литературных источников по исследуемой проблеме очень важно отметить сходство и различия точек зрения и позиций разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Формулирование целей исследования

Цель всегда – отвечает на вопрос: «Что должно быть достигнуто в ходе написания работы? Какой результат исследователь намерен получить, каким он его видит?»

Цель должна быть одна, она формулируется кратко и точно, и конкретизируется и развивается в задачах исследования.

Возможные цели исследования:

- выявление особенностей и специфики экономических явлений;
- выявление и анализ причин негативной динамики развития объекта исследования; -
- определение особенностей социально-экономического исследования;
- разработка технологий реформирования; -выявление и экспериментальная проверка основных тенденций развития;...

Задачи должны быть ответом на вопрос: «Как будет достигнута цель исследования? Что нужно сделать, чтобы цель была достигнута?» Это то, что необходимо выполнить в ходе исследования.

Конкретные задачи всегда выражаются глаголом либо отглагольным существительным, например:

проанализировать...,
изучить...,
описать...,
установить...,
выявить...,
разработать программу...,
разработать рекомендации и предложения...,
обобщить теоретические подходы... и т.п.

Объект исследования

Объект - это обычно «живая особь, человек как индивид, группа людей, общность»

ПРИМЕР: муниципальные (государственные) служащие, коллектив организации, персонал, социальная группа...

Предмет исследования

Предмет исследования отражает логическое описание объекта: его наиболее значимые свойства, стороны, характеристики, особенности, которые подлежат непосредственному изучению.

ПРИМЕР: профессиональная успешность муниципальных служащих, межличностные отношения, система аттестации государственных служащих регионального управления, психологические условия и факторы, обеспечивающие ее эффективность, т.е. особенности..., факторы..., ресурсы..., тенденции... и т.п.

Предмет исследования чаще всего совпадает с определением темы исследования или очень близок к нему. Первичным является объект исследования (это более широкое понятие), вторичным — предмет исследования, в котором выделяется определенное свойство объекта исследования. Объект и предмет исследования во взаимосвязи могут выглядеть примерно следующим образом: объектом является персонал предприятия или организации, на которых проводится исследование, а предметом являются экономические отношения между хозяйствующими субъектами, социально – психологический климат, уровень напряженности, система аттестации, профессионального развития и обучения персонала и т.п.

Примеры определения цели, объекта и предмета в соответствии с темой исследования

ТЕМА:

«Управление конфликтами в органах государственной и муниципальной власти»

ЦЕЛЬ исследования – анализ конфликтов и разработка методов управления конфликтными ситуациями в конкретной организации.

ОБЪЕКТ исследования – персонал территориального управления Росимущества в Самарской области.

ПРЕДМЕТ исследования – конфликтные ситуации, их воздействие на персонал органов государственной и муниципальной власти.

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Обобщение теоретических подходов к анализу разрешения конфликтных ситуаций на предприятии.

2. Изучение и выявление возможностей медиации, позволяющих контролировать, предотвращать и разрешать конфликтные ситуации на предприятии.

3. Разработка рекомендаций и предложений по внедрению медиативных технологий в организационную и корпоративную структуру отечественного предприятия.

ТЕМА:

«Развитие оценочной технологии в системе управления персоналом предприятия»

ЦЕЛЬ - разработка оценочной персонал-технологии, отвечающей современным и перспективным целям и задачам функционирующего предприятия.

ОБЪЕКТОМ исследования является персонал промышленных предприятий, включенный в социально-трудовые отношения

ПРЕДМЕТ исследования-оценочные технологии в системе управления персоналом предприятия.

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Изучить теоретические аспекты мотивации трудовой деятельности персонала.
2. Исследовать особенности мотивационного профиля у соискателей при подборе персонала.
3. Разработать практические рекомендации по совершенствованию подбора персонала на основе мотивационного профиля.

Гипотеза исследования

При планировании исследования формулируется рабочая гипотеза как временное предположение.

Рабочая гипотеза исследования – предположительное утверждение, для выдвижения и проверки которого требуются веские научные и практические основания, которая строится исходя из проблемы, цели и предмета исследования.

В ходе исследования гипотезу требуется подтвердить или опровергнуть. Первая посылка выдвигает условие, а вторая утверждает следствие из данного условия.

Например: работники увольняются с этой должности, потому что у них недостаточно квалификации.

Или: работники увольняются с этой должности, потому что у них не только недостаточно квалификации, но и увеличены требования к труду (большое количество командировок).

Или: чаще с анализируемой должности увольняются женщины 40-летнего возраста, потому что у организации слабо развита инфраструктурная составляющая социального пакета (нет детских садов и т.д.)

Во введении следует также указать методы исследования, которые служат основным инструментом получения фактического материала, являясь необходимым условием достижения поставленной цели.

Метод – это основной способ сбора, обработки и анализа данных. Применение целого ряда методов позволяет всесторонне изучить исследуемую проблему.

Теоретические методы необходимы для определения проблем, формулирования гипотез и для оценки собранных фактов. Теоретические методы связаны с изучением литературы. Изучение литературы дает возможность узнать, какие стороны и проблемы уже достаточно хорошо изучены, по каким ведутся научные дискуссии, что устарело, а какие вопросы еще не решены.

Работа с литературой предполагает использование таких методов как:

1. Составление библиографии.
2. Контент-анализ, т.е. анализ документов, метод обработки информации.
3. Метод наблюдения.
4. Методы опроса — беседа, интервью, анкетирование, психологическое тестирование.
5. Экспертный метод.
6. Методы социологических исследований.
7. Ассесмент-центр, «360 градусов»...

Научная новизна

В рамках теоретической главы :

- в авторском определении какого либо понятия, позволяющем отразить новые состояния явления, уточняющем, что-либо,

-в конкретизации (уточнении, дополнении, систематизации) признаков какого-либо явления, принципов функционирования какой-либо системы, факторов каких-то событий, процессов,

-в дополнении системы факторов или введении дополнительных критериев систематизации факторов

- в дополнительной аргументации каких-либо положений

-в переводе теоретической идеи в практическую плоскость

В рамках аналитической главы

- в построении логических или математических моделей анализируемых процессов

- в новой интерпретации (объяснении, позиционировании) каких-либо процессов

- в разработке (систематизации, дополнении, адаптации применительно к специфике исследуемого объекта) показателей для оценки

-в разработке (уточнении, дополнении) методики анализа явления

- в выявлении новых аспектов и взаимосвязей явлений (например, в выявлении новых причинно-следственных связей между явлениями и процессами)

- в обнаружении новых закономерностей функционирования и развития объекта или предмета ВКР или уточнении известных

В рамках проектной главы

Авторские прогнозы на основе конкретных методик

Разработки дорожных карт, целевых программ, стратегий для развития объекта или предмета ВКР.

Разработка алгоритмов достижения целевых значений и показателей.

Разработка мероприятий для достижения конкретных целей и оценка их эффективности

Формулировки должны точно излагать, что нового по сравнению с имеющимися разработками предложено и что это дает науке и практике.

Апробация результатов исследования

Апробация результатов исследования отражает информацию об участии студента с докладами по теме исследования (участие в конференциях, научных семинарах), где указываются публикации (не менее двух), например, «по результатам проведенных исследований опубликовано 2 работы, в т.ч. 1 в журнале, рекомендуемом ВАК РФ».

В данном разделе введения также приводится информация об участии студента в конференциях различного уровня, например: «основные результаты диссертации докладывались на международных, всероссийских, научно-практических конференциях в городах: Москве, Самаре, Тольятти, Праге (Чехия) и т.д.

В конце введения раскрывается структура работы (дается краткий перечень ее структурных элементов), например: «ВКР включает введение, три главы, заключение, библиографию и два (три, четыре...) приложения».

В **первой** главе освещаются теоретические основы избранной темы с позиций современных достижений экономической науки, критически оцениваются студентом опубликованные в печати работы отечественных и зарубежных авторов, если они носят противоречивый характер. Каждая заимствованная точка зрения должна иметь ссылки на ее автора во избежание плагиата. Ссылаться можно только на те источники, которые изучены студентом лично. Если по теме работы существуют различные позиции ученых или имеются сведения о различных путях (способах) практического решения данной проблемы, то выпускник должен определить свое отношение и обосновать свою точку зрения, которая может совпадать с чьим-то мнением, или может быть оригинальной и обновленной. В последнем случае обоснование должно быть развернутым, базироваться на теоретической основе и иметь практическое подтверждение. Если теория, на которой базируется тема

работы, прошла определенные этапы развития, претерпела определенные изменения, то в первой главе эти моменты также должны найти свое отражение.

В первой главе содержится характеристика современного состояния исследуемой проблемы и пути её решения, методические подходы к решению проблемы, обосновывается выбор инструментария исследования. Первая глава служит основой для исследования фактических данных в последующих главах работы, которые должны явиться логическим продолжением первой – теоретической главы. Глава должна заканчиваться выводами и краткими итогами по исследуемому вопросу.

Вторая глава является расчетно-аналитической. В ней приводится краткая экономико-управленческая характеристика исследуемого объекта, анализ существующей системы управления персоналом конкретного объекта исследования с выявлением проблем и причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта.

Анализируя и интерпретируя данные статистики об экономических отношениях между хозяйствующими субъектами, социально – психологический климат, уровень напряженности, систему аттестации, профессионального развития и обучения персонала, обучающийся выявляет тенденции изменения социально - экономических показателей.

Анализ и оценка состояния предприятия выполняется на основе собранной кадровой, статистической, финансовой, и иной информации, содержащейся в его отчетности. Оценивая существующее состояние изучаемого объекта, его необходимо соотносить с теми требованиями и задачами в данной области (вопросе), которые имеются в настоящее время.

Третья глава содержит конкретные рекомендации относительно способов решения проблемы по теме выпускной квалификационной работы. В ней предлагаются направления и методы совершенствования рассматриваемых процессов организации производства и управления на уровнях национальной экономики, отрасли, региона, предприятия, исходя из аналитических данных предыдущей главы, а также выявленных факторов и условий, которые влияют на состояние изучаемого объекта или явления.

Третья глава должна содержать пункты, касающиеся разработки концепции (модели, методики) к совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой, разработки и условий апробации предлагаемого варианта усовершенствования существующей системы управления персоналом в организации, мероприятий по внедрению предлагаемого варианта улучшения с оценкой его социально-экономической эффективности

В данной главе обучающийся на основе корреляционно-регрессионного анализа может разработать прогнозную модель развития изучаемого объекта или явления. При этом любая предлагаемая рекомендация должна опираться на результаты прогноза. В процессе прогнозирования формируются цели развития, как на общенациональном, так и отраслевом и региональном уровнях управления. При этом следует учитывать и результаты прогнозных исследований, проводимых государственными учреждениями и исследовательскими организациями.

Заключение (выводы, выносимые на защиту ВКР)

В выводах, выносимых на защиту ВКР, излагаются результаты и выводы исследования в целом. Это последовательное логически стройное изложение итогов исследования и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении. Эта структурная часть подводит итог проделанной работе. Она должна кратко обобщать все сделанное: какие ставились цели, что для их достижения сделано, какие ключевые результаты получены, и какое значение они имеют.

Выводы формулируются по пунктам так, как они должны быть оглашены в конце доклада на защите ВКР. Заключение может включать в себя и практические предложения, что повышает ценность теоретического материала, но не должно повторять введение. Объем заключения 1-2 страницы.

Список использованных источников должен содержать перечень источников, использованных при выполнении ВКР. Список включает источники, расположенные в порядке

упоминания в тексте работы. Список использованной литературы показывает, насколько проблема исследована автором. Каждый включенный в список использованной литературы источник должен иметь отражение в тексте работы. Список использованной литературы показывает, насколько проблема исследована автором. Он должен содержать не менее 50 источников.

В приложение выносятся те материалы, которые иллюстрируют отдельные положения выпускной квалификационной работы и не входят в ее основной текст (таблицы, рисунки). Каждому приложению присваивается номер, они располагаются по порядку ссылки на них в тексте работы.

1.2 Требования к оформлению ВКР

Написание и оформление ВКР должно проводиться в строгом соответствии с требованиями к оформлению текстовой документации.

Общие требования к работе:

четкость и последовательность изложения материала;

убедительность аргументации

краткость и точность формулировок

обоснованность рекомендаций и предложений.

Основные требования к оформлению ВКР представлены в методическом пособии для преподавателей и студентов «Правила оформления выпускных квалификационных работ, курсовых работ, курсовых проектов, отчетов по практикам и иных учебных материалов».¹

РАЗДЕЛ II ПОРЯДОК ДОПУСКА, ПОДГОТОВКА ЗАЩИТЫ ВКР, ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВКР

2.1 Порядок допуска и подготовка к защите ВКР

На завершающем этапе выполнения ВКР обучающиеся обязаны подготовить доклад и презентационные материалы для представления ВКР на защите в ГЭК (ЭК).

Выпускающая кафедра организует предварительную защиту ВКР до установленного в соответствии с календарным учебным графиком сроком защиты ВКР. Срок предварительной защиты и график предварительной защиты ВКР размещаются на информационном стенде и информационном сайте выпускающей кафедры.

Обучающийся в срок, установленный выпускающей кафедрой, представляет руководителю ВКР законченную работу в электронном виде для проведения экспертизы на отсутствие неправомерных заимствований и определения общего объема заимствований. Обучающийся несет ответственность за соответствие содержания ВКР в электронном виде содержанию ВКР, представленной впоследствии для защиты на ГЭК (ЭК).

К предварительной защите допускаются обучающиеся, ВКР которых прошли в установленном порядке проверку на наличие заимствований из общедоступных сетевых источников и электронной базы данных ВКР СамГТУ.

Руководитель оформляет отзыв и рекомендует (не рекомендует) ВКР к защите. ВКР подлежит обязательному внешнему рецензированию. Рецензентами могут быть практические и научно-педагогические работники сторонних организаций, деятельность которых соответствует профилю магистерской программы. Законченная ВКР на бумажном носителе с визами руководителя и консультантов (при их наличии) представляется на нормоконтроль.

¹ Заболотни Г.И., Сухова Н.А. Правила оформления выпускных квалификационных работ, курсовых работ, курсовых проектов, отчетов по практикам и иных учебных материалов / Методическое пособие для преподавателей и студентов. – Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске. – 2018.

Заведующий кафедрой на основании рассмотрения ВКР и отзыва на работу руководителя ВКР принимает решение о допуске работы к защите, делая об этом соответствующую запись на титульном листе.

В случае, если руководитель не рекомендует и (или) заведующий кафедрой не считает возможным допускать студента к защите ВКР, этот вопрос рассматривается на заседании кафедры с участием руководителя. Протокол заседания кафедры представляется на утверждение заместителю директора по учебной работе.

После принятия решения о допуске ВКР к защите выпускник передает секретарю ГЭК (ЭК) оформленную ВКР с прилагаемыми отзывами на бумажном носителе и электронные копии.

Защита ВКР производится на заседании Государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии) в установленное время. На защиту могут быть приглашены научный руководитель, консультант.

Для защиту студент готовит выступление и иллюстрационный материал в виде компьютерной презентации и комплектов материалов на листах формата А4.

2.2 Порядок защиты ВКР и ее результаты

Защита ВКР проводится группами по 10-12 человек согласно заранее утвержденным спискам. В один день защита проходит одной группы. Все студенты, защищающиеся в один день, должны присутствовать у места защиты за 30 минут до назначенного времени независимо от порядка их защиты.

Секретарь ГЭК (ЭК) с разрешения председателя ГЭК (ЭК) объявляет о начале очередной защиты, называет тему ВКР и предоставляет слово защищаемому для выступления. При защите ВКР в ГЭК (ЭК) защищающийся может пользоваться кратким планом доклада.

После окончания выступления члены комиссии и присутствующие на защите задают студенту вопросы по теме ВКР, на которые он должен дать краткие ответы. Ответы влияют на общую оценку работы.

Затем слово предоставляется руководителю ВКР. При его отсутствии секретарем ГЭК (ЭК) зачитывается отзыв руководителя. С разрешения председателя ГЭК (ЭК) выступают члены ГЭК (ЭК) и присутствующие на защите. Затем слово предоставляется докладчику в ответ на выступления. В заключительном слове докладчик отвечает на замечания.

После заключительного слова председатель ГЭК (ЭК) выясняет, есть ли замечания по процедуре защиты (при наличии они вносятся в протокол) и объявляет окончание защиты ВКР.

На закрытом заседании после защиты обучающихся ГЭК (ЭК) подводит итоги защиты ВКР. Общая оценка ВКР и ее защиты производится с учетом актуальности темы, научной новизны, теоретической и практической значимости результатов работы, отзыва руководителя, полноты и правильности ответов на заданные вопросы. Оформляется протокол защиты ВКР и протокол экспертной оценки соответствия уровня достижения запланированных результатов выполнения ВКР.

Протоколы заседания ГЭК (ЭК) оглашаются на заключительном открытом заседании в день защиты.

2.3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

Оценка результатов защиты выпускной квалификационной работы осуществляется государственной экзаменационной комиссией (экзаменационной комиссией) простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании при обязательном присутствии председателя комиссии.

При подведении итогов защиты работы магистра учитываются следующие критерии:

- качество выпускной квалификационной работы с позиции актуальности темы

исследования, качества анализа и решения поставленных задач, объема и качества аналитической и теоретической работы, применения современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе, наличия обоснованных положений, вытекающих из результатов ВКР, качества оформления работы в соответствии с установленными требованиями, научной грамотности и оригинальности работы;

- качество презентации и доклада, умение студента представить в сжатой форме обоснованные результаты проведенного в работе исследования;
- полнота и точность ответов на вопросы комиссии;
- оценка выполнения работы научным руководителем, представленная в его отзыве.

Таблица 2

Шкала интерпретации результатов оценивания компетенций на защите ВКР

| Оценка результатов защиты ВКР | Критерии оценки результатов защиты ВКР |
|-------------------------------|--|
| Отлично | <p>Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач высокий:</p> <p>ВКР носит исследовательский характер, тема исследования является актуальной и имеет грамотно изложенную теоретическую часть, глубокий анализ решения поставленных задач, логичное и последовательное изложение материала с соответствующими обоснованными положениями, вытекающими из результатов ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) не содержат ошибок и технических погрешностей, что указывает на высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные задачи повышенного уровня сложности, а также способности разрабатывать новые решения.</p> |
| хорошо | <p>Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач преимущественно высокий:</p> <p>ВКР носит исследовательский характер, тема исследования является актуальной и имеет грамотно изложенную теоретическую часть, глубокий анализ решения поставленных задач, логичное и последовательное изложение материала с соответствующими обоснованными положениями, вытекающими из результатов ВКР. Некоторые ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) содержат незначительные ошибки и технические погрешности, характер которых указывает на преимущественно высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные типовые задачи, а также способности разрабатывать новые решения.</p> |
| удовлетворительно | <p>Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач удовлетворителен:</p> <p>ВКР носит исследовательский характер, тема исследования имеет теоретическую часть, решение поставленных задач носит недостаточно глубокий характер, в ней просматривается непоследовательное изложение материала, выводы и соответствующие положения, вытекающие из результатов ВКР, не обоснованы. Некоторые ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) содержат ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, но при этом позволяет сделать</p> |

| | |
|----------------------------|--|
| | вывод о готовности выпускника решать типовые профессиональные задачи в стандартных ситуациях. |
| неудовлетворительно | Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач недостаточен: ВКР не носит исследовательский характер, тема исследования не является актуальной и не имеет анализа решения поставленных задач, отсутствуют выводы и соответствующие положения, вытекающие из результатов ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) содержат ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, необходимым для решения профессиональных задач. |

2.4 Оценивание результатов освоения ОПОП по итогам защиты выпускной квалификационной работы

Оценивание выпускной квалификационной работы осуществляется в два этапа.

1. Предварительное оценивание ВКР - осуществляется руководителем ВКР (отзыв руководителя) и рецензентом ВКР (рецензия).

2. Оценка результатов защиты ВКР членами ГЭК (ЭК) - итоговая оценка выставляется на основании результатов экспертной оценки членов ГЭК (ЭК) (таблица 3).

Таблица 3

Критерии оценки ВКР членами ГЭК (ЭК)

| Показатель оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| Актуальность рассматриваемых материалов и решений | использование знаний современных достижений науки при решении профессиональных задач; самостоятельное приобретение с помощью информационных технологий и использование в практической деятельности новых знаний и умений, в том числе в новых областях. |
| Качество анализа и решения поставленных задач | владение информацией о наиболее актуальных направлениях исследований в соответствии с тематикой работы; демонстрация глубоких профессиональных знаний в области, соответствующей профилю ООП; умение анализировать научную литературу с целью выбора направления совершенствования производственных процессов |
| Объем и качество теоретической работы и анализа производственной документации | знание теоретических основ и владение навыками экспериментальной работы в избранной области (в соответствии с темой магистерской диссертации); способность анализировать полученные результаты, делать необходимые выводы и формулировать предложения по оптимальному развитию работы |
| Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе | владение современными компьютерными технологиями, применяемыми при обработке результатов производственной деятельности, обработке, хранении и передаче информации при проведении самостоятельных научных исследований |
| Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР | умение представлять полученные результаты в виде выводов, отчетов и научных публикаций |

| | |
|---|--|
| Качество оформления работы, научная грамотность текста ВКР | оформление работы в соответствии с установленными требованиями к структуре, содержанию и оформлению выпускных квалификационных работ (правильный выбор размера полей, абзацного отступа; правильное оформление отдельных элементов текста – заголовков, таблиц, рисунков, диаграмм; наличие в тексте ссылок на работы и источники, указанные в списке литературы и др. |
| Оригинальность работы | по результатам проверки на объем некорректных заимствований, не менее 70 % |

Оценивание ВКР членами государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии) проводится путем опроса студента во время защиты ВКР. Перечень примерных вопросов представлен в таблице 4.

Таблица 4

Перечень примерных вопросов на защите ВКР

| Проверяемая компетенция | Примерные вопросы |
|---|---|
| ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | - Дайте определение понятию гипотеза, доказательство, теория |
| ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | - Какие методы используются для принятия операционных решений в управлении производством - Назовите критерии эффективности системы управления персоналом |
| ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | - Какие вы знаете законы самоорганизации - Назовите основные способы самообразования |
| ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | - Какими информационно-коммуникационными технологиями вы пользовались для решения профессиональных задач |
| ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Приведите пример эффективного управления профессиональной командой в кросскультурной среде |
| ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом | Какие применяются принципы управления организацией в современных условиях, типы организационных структур, их основные параметры, виды управленческих решений и методы их принятия; укажите их взаимосвязь с общей стратегий управления персоналом в организации |
| ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала | Какие методы применяются в организациях для оценки эффективности использования персонала? Что такое эффективность персонала и какие ее виды могут оцениваться внутри организации? Какие технологии развития персонала могут применяться в современных организациях? |

| | |
|---|---|
| <p>ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> | <p>Укажите основные особенности командообразования в рассматриваемой вами организации</p> |
| <p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> | <p>Какие факторы являются социально значимыми при принятии управленческих решений при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии?</p> |
| <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> | <p>Какие современные технологии управления персоналом вы знаете? Опишите управленческие ситуации, в которых они применяются</p> |
| <p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> | <p>Назовите применяемые вами приемы обработки и анализа данных для решения социально-экономических задач в организации? Приведите примеры оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем?</p> |
| <p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> | <p>Приведите примеры воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> |
| <p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> | <p>Какими информационно-коммуникационными технологиями вы пользовались для решения профессиональных задач Назовите основные требования информационной безопасности</p> |
| <p>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> | <p>Опишите процесс постановки цели и формирования задач исследования</p> |

| | |
|---|---|
| <p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> | <p>Какие управленческие теории вами были использованы Приведите примеры ведущих отечественных авторов и изданий, которые были использованы при проведении исследования Какие зарубежные научные издания были использованы при проведении исследования</p> |
| <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> | <p>Опишите порядок проведения анализа планов, стратегии и структуры организации, анализа отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации и анализ результатов управленческих мероприятий; Опишите пример анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений; Опишите пример исследования стратегического профиля компании</p> |
| <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> | <p>Назовите основные направления совершенствования кадровой политики Охарактеризуйте основные задачи повышения эффективности использования и развития персонала Приведите пример порядка разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и порядок анализ их результатов</p> |
| <p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> | <p>Опишите порядок формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и порядок их коррекции; Назовите способы размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; Приведите пример анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом</p> |
| <p>ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> | <p>Приведите пример организации и проведения мероприятий по адаптации, стажировке персонала; документационного оформления результатов мероприятий по адаптации и стажировке персонала</p> |

| | |
|---|---|
| <p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> | <p>Приведите пример применения технологии и методов обучения и развития персонала и построения профессиональной карьеры в организации</p> <p>Опишите процедуру подготовки проектов документов, определяющих порядок обучения и развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат на этот вид деятельности</p> |
| <p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> | <p>Опишите современные методы оценки кадрового потенциала организации</p> <p>Опишите процедуру разработки мер по повышению эффективности трудовых процессов в организации</p> <p>Приведите пример расчёта показателей и критериев оценки эффективности работы с персоналом в организации</p> |
| <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> | <p>Приведите пример организации деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации.</p> <p>Приведите пример разработки концепции построения мотивационных программ для работников в соответствии с целями организации,</p> <p>Опишите порядок проведения анализа системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда персонала, а также системы нематериальной мотивации для целей организации, выявления факторов внешней и внутренней среды организации</p> |
| <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> | <p>Назовите используемые вами методы разрешения конфликтов, поддержания морально-психологического климата</p> |
| <p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p>Приведите пример по внедрению мер по усовершенствованию системы управления персоналом в сфере обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Назовите используемые вами способы рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, оптимальные режимы труда и отдыха</p> |
| <p>ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> | <p>Приведите пример разработки и внедрения программ стандартизации и сертификации персонала в организации</p> |

2.5 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы по результатам защиты основных методических и научных положений выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа оценивается на основании:

1. отзыва научного руководителя (Приложение 4);
2. рецензии (приложение 5);
3. решения государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии).

Общую оценку за выпускную квалификационную работу выводят члены государственной экзаменационной комиссии на коллегиальной основе с учетом соответствия содержания заявленной темы, глубины ее раскрытия, соответствия оформления принятым стандартам, владения теоретическим материалом, грамотности его изложения, проявленной способности выпускника демонстрировать собственное видение проблемы и умение мотивированно его обосновать.

После окончания защиты выпускных квалификационных работ государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии) на закрытом заседании (допускается присутствие научных руководителей выпускных квалификационных работ) обсуждаются результаты защиты и большинством голосов выносится решение - оценка.

Выпускная квалификационная работа вначале оценивается каждым членом ГЭК (ЭК) согласно критериям оценки сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа Управление человеческими ресурсами.

Решение о соответствии компетенций выпускника требованиям ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа Управление человеческими ресурсами при защите выпускной квалификационной работы принимается членами государственной экзаменационной комиссии персонально по каждому пункту.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В спорных случаях решение принимается большинством голосов присутствующих членов государственной экзаменационной комиссии, при равном числе голосов голос председателя является решающим.

Оценки объявляются в день защиты выпускной квалификационной работы после оформления в установленном порядке протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

По положительным результатам всех итоговых аттестационных испытаний государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении выпускнику квалификации магистр по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и выдаче диплома о высшем образовании.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Самарский государственный технический университет»
 Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске

Кафедра «Экономика и менеджмент»

Заведующий кафедрой «ЭиМ»

А.А. Малафеев

«__» _____ 20__ г.

**ЗАДАНИЕ
 НА ВЫПОЛНЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Обучающемуся _____
 (фамилия, имя, отчество, курс, группа)

Тема _____
 (полное название темы квалификационной работы, в соответствии с приказом об утверждении тем ВКР)

Исходные данные (или цель работы) _____
 (наименование объекта исследования; цель исследования в применении к объекту исследования))

Перечень подлежащих исследованию, разработке, проектированию вопросов:

| Наименование вопроса | Результаты освоения ООП |
|---|---|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| (аналитический обзор литературных источников, постановка задачи исследования, разработки, проектирования; содержание процедуры исследования, разработки, проектирования; обсуждение результатов; дополнительные вопросы, подлежащие разработке; заключение и др.) | из ООП прилагается перечень запланированных образовательной программой результатов обучения (профессиональные компетенции, указываются шифры компетенций, через запятую в каждой графе) |

Перечень презентационного материала:

- _____
- _____
- _____

Нормоконтролер:

_____ (должность, ф.и.о. нормоконтролера)

Дата выдачи задания: «__» _____ 20__ г.

Задание согласовано и принято к исполнению.

Руководитель

Студент

_____ (И. О. фамилия,)

_____ (И. О. фамилия)

_____ (должность, уч. степень, уч. звание)

_____ (факультет, группа)

_____ (подпись, дата)

_____ (подпись, дата)

Тема утверждена приказом по филиалу ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске № _____ от " __ " _____ 20__ г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Самарский государственный технический университет»
 Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске

Кафедра «Экономика и менеджмент»

**Календарный план
 выполнения выпускной квалификационной работы**

Обучающегося _____
 (фамилия, имя, отчество, курс, группа)

Тема _____
 (полное название темы квалификационной работы, в соответствии с приказом об
 утверждении тематики ВКР)

| № | Этапы выполнения ВКР | Дата (срок) выполнения | | Отметка о выполнении |
|---|--|------------------------|------|----------------------|
| | | план | факт | |
| 1 | Разработка структуры ВКР. Проведение литературного обзора | | | |
| 2 | Сбор фактического материала (лабораторные, исследовательские работы и др.) | | | |
| 3 | Подготовка рукописи ВКР | | | |
| 4 | Доработка текста ВКР в соответствии с замечаниями научного руководителя | | | |
| 5 | Предварительная защита квалификационной работы на кафедре | | | |
| 6 | Ознакомление с отзывом научного руководителя и рецензией | | | |
| 7 | Подготовка доклада и презентационного материала | | | |

Студент _____
 Руководитель _____
 Заведующий кафедрой _____

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске

Кафедра «Экономика и менеджмент»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой
«Экономика и менеджмент»
А.А. Малафеев _____
«__» _____ 201_ г.

Выпускная квалификационная работа

Тема: _____
*(полное название темы квалификационной работы, в соответствии с приказом об
утверждении тем ВКР)*

Обучающийся

(фамилия, имя, отчество, курс, группа)

Руководитель работы

(должность, подпись, дата, фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

(подпись, дата, фамилия, инициалы)

Новокуйбышевск, 20_г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Самарский государственный технический университет»
 Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
 высшего образования
 «Самарский государственный технический университет»
 в г. Новокуйбышевске

**ОТЗЫВ
 Руководителя на выпускную квалификационную работу**

по теме

« _____

 _____»

(полное наименование темы в соответствии с приказом об утверждении тем ВКР)
 обучающегося _____ курса _____ гр., _____
 (Ф.И.О. обучающегося)

по направлению подготовки _____
 профилю образования _____

Актуальность, практическая значимость и новизна ВКР

Уровень, полнота и качество раскрытия темы

Использование и обобщение современной литературы по теме исследования, в том числе иностранной

Умение использовать, обрабатывать и анализировать фактический материал, делать аргументированные выводы

Качество предоставления результатов и оформления работы

Умение использовать в работе математических и статистических методов обработки информации и современных информационных технологий

Степень самостоятельности обучающегося в процессе выполнения ВКР

Анализ отчета проверки ВКР на наличие заимствований

Достоинства работы, замечания (при наличии) и др

Вывод: представленная ВКР *соответствует / не соответствует* основным требованиям, предъявляемым к ВКР и отраженным соответствующих локальных нормативных актах Университета и Программе государственной итоговой аттестации, и заслуживает оценки

Руководитель _____
 (подпись) _____ (должность, ученая степень, звание, Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
в г. Новокуйбышевске

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

по теме « _____

–

_____»

(полное наименование темы в соответствии с приказом об утверждении тем ВКР)

обучающегося _____ курса _____ гр., _____
(Ф.И.О. обучающегося)

по направлению подготовки _____

профилю образования _____

1. Актуальность, практическая значимость и новизна ВКР

2. Качество оформления исследования, в том числе приложений

3. Использование и обобщение современной литературы по теме исследования, в том числе иностранной

4. Возможность практического использования результатов ВКР

5. Наличие недостатков и рекомендации по их исправлению

6. Общий вывод и оценка

Вывод: представленная ВКР *соответствует / не соответствует* основным требованиям, предъявляемым к ВКР уровня магистратуры и заслуживает оценки

Рецензент

_____ (подпись)

_____ (должность, ученая степень, звание, Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20 г.