



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
С.В. Гудилов  
« 28 » 2017 г.



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
высшего образования  
(Уровень МАГИСТРАТУРЫ)

**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Профиль подготовки:  
Инновационные технологии управления персоналом организации

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

## Содержание

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 Общие положения                                                                | 3  |
| 2 Общая характеристика образовательной программы                                 | 4  |
| 3 Характеристика профессиональной деятельности выпускника                        | 5  |
| 4 Требования к результатам освоения образовательной программы                    | 6  |
| 5 Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса | 10 |
| 6 Система оценки качества освоения студентами образовательной программы          | 14 |
| 7 Требования к условиям реализации образовательной программы                     | 15 |
| 8 Порядок обновления образовательной программы                                   | 19 |
| 9 Перечень приложений к образовательной программе                                | 19 |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

## Принятые сокращения

**БУП** – базовый учебный план;  
**ВО** – высшее образование;  
**ЗЕ** - зачетные единицы;  
**КМВ** – компетентностная модель выпускника;  
**НИР** – научно-исследовательская работа;  
**НПР** – научно-педагогические работники;  
**ОПМ** - образовательная программа магистратуры;  
**ОК** - общекультурные компетенции;  
**ОПК** - общепрофессиональные компетенции;  
**ПК** - профессиональные компетенции;  
**РУП** – рабочий учебный план;  
**СМК** – система менеджмента качества;  
**УМК** – учебно-методический комплекс;  
**ФГОС ВО** - федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования.

## 1 Общие положения

**1.1** Настоящая образовательная программа магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и профилю подготовки «Инновационные технологии управления персоналом организации» (далее ОПМ) представляет собой совокупность требований, обязательных при её реализации.

Основными пользователями ОПМ являются: руководство, профессорско-преподавательский состав и студенты; государственные экзаменационные комиссии; объединения специалистов и работодателей в соответствующей сфере профессиональной деятельности; уполномоченные государственные органы исполнительной власти, осуществляющие аккредитацию и контроль качества в системе высшего образования.

**1.2** Основные нормативные документы, используемые при разработке ОПМ: ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», 08 апреля 2015 № приказа 367; Положение НовГУ «Об образовательных программах высшего образования – программах бакалавриата, программах специалитета, программах магистратуры»; профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н). Учтены рекомендации прочих документов, приведенных в Приложении 1.

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

## 2 Общая характеристика ОПМ

**2.1 Цели ОПМ** включают составляющие в области воспитания личности и обучения.

**В области обучения** целью ОПМ является: получение высшего образования, позволяющего выпускнику обладать универсальными и предметно-специализированными компетенциями, способствующими его социальной мобильности и востребованности на рынке труда, обеспечивающими возможность быстрого и самостоятельного приобретения новых знаний, необходимых для адаптации и успешной профессиональной деятельности в области управления персоналом организации.

**В области воспитания** целью ОПМ является формирование социально-личностных качеств студентов: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности за конечный результат своей профессиональной деятельности, гражданственности, умению работать в коллективе, коммуникабельности, толерантности, повышение общей культуры.

### 2.2 Допустимые формы обучения:

Обучение по программе магистратуры осуществляется в очной, очно-заочной и заочной формах обучения.

Объем программы магистратуры составляет 120 зачетных единиц (з.е.) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренному обучению.

**2.3 Срок освоения ОПМ** для очной формы обучения 2 года. При реализации других форм срок обучения устанавливается Ученым советом НовГУ.

**2.4 Трудоемкость ОПМ** – 120 зачетных единиц независимо от формы обучения, в которую включаются все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на выполнение выпускной квалификационной работы и контроль качества освоения студентом ОПМ. Трудоемкость ОПМ в очной форме обучения, реализуемой за один учебный год оставляет 60 ЗЕ, при обучении по индивидуальному плану – не свыше 75 ЗЕ.

Одна зачетная единица соответствует 36 академическим часам.

**2.5 Требования к абитуриенту** Абитуриент должен иметь документ государственного образца о высшем образовании: диплом бакалавра или специалиста.

**2.6 Образовательная деятельность** по ОПМ осуществляется на государственном языке Российской Федерации – русском.

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

### 3 Характеристика профессиональной деятельности выпускника (магистра)

**3.1 Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших ОПМ,** включает:

- разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;
- правление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, управление занятостью;
- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также – экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

**3.2 Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших ОПМ,** являются:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

- научно-исследовательские организации;
- профессиональные организации.

**3.3 Вид профессиональной деятельности,** к которому готовятся выпускники, освоившие ОПМ **организационно-управленческая и экономическая.**

**3.4** ОПМ разработана с использованием структуры прикладной магистратуры.

### **3.5 Задачи профессиональной деятельности выпускника**

Выпускник, освоивший ОПМ, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

- *организационно-управленческая и экономическая деятельность:*
  - разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
  - формирование системы управления персоналом;
  - разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
  - кадровое планирование и маркетинг персонала;
  - управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
  - экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
  - оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- **установленные профессиональным стандартом:**
  - разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
  - реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
  - администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения;
  - разработка системы стратегического управления персоналом организации;
  - реализация системы стратегического управления персоналом организации;
  - администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.

## **4 Требования к результатам освоения ОПМ**

**4.1 Компетенции выпускника** - его способность применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности. В соответствии с ФГОС ВО магистр должен обладать следующими компетенциями:

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

#### 4.1.1 Общекультурными (ОК):

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

#### 4.1.2 Общепрофессиональными (ОПК):

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- 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 (ОПК-8);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- 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 (ОПК-10);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

– умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

#### 4.1.3 Профессиональными (ПК):

*организационно-управленческая и экономическая деятельность:*

– 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 (ПК-1);

– 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 (ПК-2);

– умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

– умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);

– умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);

– умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);

– умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);

– способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);

– способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);

– умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

#### 4.2 Уровни сформированности компетенций ОПМ:

- **пороговый уровень** дает общее представление об изучаемом материале и реализуется при освоении модулей по выбору, формирующих общекультурные компетенции, некоторых модулей, формирующих общепрофессиональные и профессиональные компетенции;

- **базовый уровень** позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

методикам, реализуется, как правило, при изучении модулей, формирующих основные общекультурные и общепрофессиональные компетенции;

**-повышенный уровень** предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении, реализуется при изучении основных модулей, формирующих профессиональные компетенции.

**4.3 Компетентностная модель выпускника (КМВ)** представляет собой соглашение между потребителями (работодатели, студенты) и университетом (разработчик ОПМ) относительно целей и ожидаемых результатов освоения ОПМ.

Уровни освоения компетенций определяются видом компетенций: ОК, ОПК, ПК.

Компетентностная модель выпускника по данному профилю подготовки представлена таблицей 4.1.

Таблица 4.1 Компетентностная модель выпускника по направлению магистратуры 38.04.03 - Управление персоналом, профилю подготовки «Инновационные технологии управления персоналом организации»

| Наименование групп компетенций | Базовый                                                                             | Повышенный                                                           |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Общекультурные                 | ОК-1 ОК-2 ОК-3                                                                      |                                                                      |
| Общепрофессиональные           | ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3<br>ОПК-4 ОПК-5 ОПК-6<br>ОПК-7 ОПК-8 ОПК-9<br>ОПК-10 ОПК-11 ОПК-12 |                                                                      |
| Профессиональные               |                                                                                     | ПК-1, ПК-2, ПК-3,<br>ПК-4, ПК-5, ПК-7,<br>ПК-6, ПК-8, ПК-9,<br>ПК-10 |

**4.4 Паспорт компетенции** является учебно-методическим документом, в котором содержится обоснованная совокупность университетских (институтских) требований к уровню сформированности компетенции выпускника, завершившего освоение ОПМ.

Паспорт компетенции содержит: определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции; структуру компетенции; уровень

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

сформированности компетенции у выпускника-магистра; оценочную шкалу (Приложение 2).

## 5 Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса

**5.1** Содержание и организация образовательного процесса при реализации ОПМ регламентируется годовым календарным учебным графиком; учебным планом с учетом профиля ОПМ; рабочими программами учебных модулей и практик; материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

**5.2 Структура ОПМ** включает обязательную часть (базовую) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную). Это обеспечивает возможность реализации ОПМ, имеющих различную направленность (профиль) образования в рамках одного направления подготовки.

ОПМ состоит из следующих блоков (табл. 5.1):

- Блок 1 «Модули», который включает модули, относящиеся к базовой части ОПМ и модули, относящиеся к её вариативной части;
- Блок 2 «Практики» (в том числе научно-исследовательская работа), который в полном объеме относится к вариативной части ОПМ;
- Блок 3 «Государственная итоговая аттестация», который в полном объеме относится к базовой части ОПМ и завершается присвоением выпускнику квалификации «Магистр».

Таблица 5.1 Структура образовательной программы прикладной магистратуры

| Структура ОПМ |                                     | Объем ОПМ, ЗЕ |
|---------------|-------------------------------------|---------------|
| <b>Блок 1</b> | Модули                              | 60            |
|               | базовая часть                       | 30            |
|               | вариативная часть                   | 30            |
| <b>Блок 2</b> | Практики (в том числе НИР)          | 54            |
|               | вариативная часть                   | 54            |
| <b>Блок 3</b> | Государственная итоговая аттестация | 6             |
|               | базовая часть                       | 6             |
| Объем ОПМ     |                                     | 120           |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**5.3 Годовой календарный учебный график** устанавливает последовательность и продолжительность теоретического обучения, экзаменационных сессий, практик, государственной итоговой аттестации и каникул студентов. Учебный график составлен на основе типового графика учебного процесса университета, утверждаемого проректором по учебной работе на каждый учебный год. Основные параметры учебного графика:

- учебный год длится с 1 сентября по 31 августа (включая каникулы) и делится на два семестра;
- осенний семестр длится 23 недели, из них: теоретическое обучение и практики – 18 недель; экзаменационная сессия – 3 недели; каникулы – 2 недели;
- весенний семестр длится 29 недель, из них: теоретическое обучение, практики и итоговая аттестация (в восьмом семестре) – 18 недель, экзаменационная сессия – 3 недели, летние каникулы – 8 недель;
- трудоемкость учебного года – 60 зачетных единиц, семестра – как правило, 30 зачетных единиц;
- периоды экзаменационных сессий учитываются как время самостоятельной работы студентов;
- практики и НИР студентов, подготовка выпускной квалификационной работы могут проводиться как в сосредоточенном, так и в распределенном режимах.

**5.4 Учебный план** направления подготовки является основным документом, регламентирующим учебный процесс. По направлению подготовки составляются три формы учебных планов: базовый учебный план – на полный нормативный срок обучения; рабочие учебные планы – на конкретный учебный год, являются типовыми для студентов, по ним рассчитывается учебная нагрузка кафедр; индивидуальные учебные планы студентов, определяющие образовательную траекторию каждого студента.

**Базовый учебный план (БУП)** составляется по форме, приведенной в Приложении 3. В базовом учебном плане отображена логическая последовательность освоения блоков ОПМ (модулей, практик, ГИА), обеспечивающих формирование компетенций. Указана общая трудоемкость модулей, практик и ГИА в зачетных единицах, а также их общая и аудиторная трудоемкость в часах. ОПМ содержит модули по выбору обучающихся в объеме не менее одной трети вариативной части Блока 1. Для каждого модуля, практики указаны виды учебной работы и формы промежуточной аттестации.

Базовый учебный план разработан на основе структуры ОПМ (табл.5.1) с соблюдением требований, установленных Ученым советом НовГУ:

- БУП формируется по **модульному принципу** с оценкой трудоемкости модуля в зачетных единицах (ЗЕ);
- **модуль ОПМ** – это относительно самостоятельная часть образовательной деятельности, направленная на формирование определенной компетенции (группы компетенций) и завершающаяся оценкой качества освоения студентами

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

образовательной программы модуля (экзамен, дифференцированный зачет, зачет);

- продолжительность освоения каждого модуля, как правило, один семестр, его трудоемкость должна быть кратна 3 ЗЕ;
- модулем может являться учебная дисциплина или группа учебных дисциплин (междисциплинарный модуль);
- трудоемкость одной ЗЕ составляет 36 академических часов, включающих контактную работу студента с преподавателем и самостоятельную работу студента (СРС): трудоемкость контактной работы - 9 академических часов, 27 а.ч. – СРС;
- полная трудоемкость учебной работы студента, обучающегося по типовому учебному плану, не превышает 54 академических часа в неделю.

**Рабочий учебный план (РУП)** составляется на основе базового учебного плана на конкретный учебный год и содержит перечень изучаемых в учебном году модулей, их полную (в зачетных единицах) и аудиторную (в академических часах) трудоемкости, деление часов по видам занятий, вид аттестации по каждому модулю. Практики, НИР, государственные экзамены, выпускная квалификационная работа включаются в РУП с указанием их трудоемкости в зачетных единицах. Кроме того, в РУП указываются сведения, необходимые для расчета учебной нагрузки и штата ППС кафедр.

**5.5 Модули БУП** обеспечивают формирование всех компетенций, включенных в п.4 ОПМ. Формируемые каждым модулем компетенции приведены в Приложении 4. Содержание модуля определяется его рабочей программой, которая составляется по форме в соответствии с макетом рабочей программы (Приложение 5). Рабочая программа модуля должна содержать обязательные приложения:

- карту методического обеспечения модуля, содержащую перечень учебников и учебных пособий, наименований программного продукта, интернет-ресурса, соответствующих рабочей программе модуля (в перечень включаются только доступные студентам учебники и учебные пособия, в том числе и в электронных вариантах), методические рекомендации и указания студентам по изучению программы модуля (могут быть приложениями к рабочей программе модуля);
- технологическую карту учебного модуля;
- фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

При разработке учебно-методического обеспечения для каждого модуля необходимо предусмотреть соответствующие технологии обучения, которые позволят обеспечить достижение планируемых результатов обучения.

**5.6 Практики** студентов, в том числе научно-исследовательская работа (НИР), включенные в ОПМ, ориентированы на организационно-управленческий

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

и экономический вид деятельности и учитывают требования профессиональных стандартов:

– **практика учебная** – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, трудоемкость практики – 3 зачетные единицы, способ проведения – стационарная.

– **практика производственная** – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика), трудоемкость практики – 9 зачетных единиц, способ проведения – стационарная;

– **практика преддипломная** проводится для выполнения выпускной квалификационной работы, трудоемкость практики – 12 зачетных единиц, способ проведения – стационарная, выездная.

Практики проводятся в соответствии с утвержденной рабочей программой практик (сквозная программа практик) и порядком их проведения.

**Научно-исследовательская работа** – трудоемкость – 30 зачетных единиц, распределена по всем семестрам обучения.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья практика и НИР должны проводиться с учетом требований Положения НовГУ «Об организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

**5.7 Государственная итоговая аттестация (ГИА)** включает защиту выпускной квалификационной работы (ВКР). Трудоемкость ГИА – 6 зачетных единиц, процедура проведения ГИА – в соответствии с «Порядком проведения итоговой (государственной итоговой) аттестации и оценки качества подготовки выпускников по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом».

**5.8 Учебно-методический комплекс ОПМ (УМК ОПМ)** – это совокупность учебно-методических документов, в которых дается системное описание образовательного процесса по направлению подготовки. В состав УМК ОПМ включаются:

- федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки (ФГОС ВО);
- примерная ОПМ ВО по направлению подготовки, рекомендуемая учебно-методическим объединением вузов;
- настоящая ОПМ, принятая Ученым советом НовГУ и утвержденная проректором по учебной работе;
- базовый учебный план направления подготовки магистров;
- рабочие программы модулей БУП;
- рабочие программы практик и НИР, включая порядок проведения практик и НИР и фонд оценочных средств для оценки освоения студентами программы практик и НИР;

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

- фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников и порядок проведения ГИА.

Учебно-методический комплекс ОПМ направления подготовки оформляется как приложение к ОПМ.

## **6 Система оценки качества освоения студентами ОПМ**

**6.1 Оценка качества освоения обучающимися ОПМ** включает: текущий контроль успеваемости; промежуточную аттестацию; государственную итоговую аттестацию выпускников, завершивших освоение ОПМ.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПМ должно осуществляться в соответствии с Положением НовГУ «Об организации учебного процесса по образовательным программам высшего образования» с обязательным использованием балльно-рейтинговой системы (БРС) оценки качества освоения студентами ОПМ.

**6.2 Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.** В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений требованиям соответствующей ОПМ, кафедры должны создавать фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Согласно Положению «О фонде оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации студентов и итоговой аттестации выпускников» эти фонды включают: контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов; тесты и компьютерные тестирующие программы; примерную тематику курсовых работ/проектов, рефератов и т.п., а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

**6.3 Государственная итоговая аттестация выпускников,** освоивших ОПМ, является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме и регламентируется Положением НовГУ «О государственной итоговой аттестации по программам магистратуры, программам специалитета и программам магистратуры».

Государственная итоговая аттестация включает защиту магистерской выпускной квалификационной работы. Выпускающей кафедрой разработан порядок проведения, аттестации и оценки качества подготовки выпускника по ОПМ, требования к содержанию, объему и структуре выпускных квалификационных работ.

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**6.4 Система менеджмента качества (СМК)** создана в НовГУ и сертифицирована. Организационно-методической основой модели СМК НовГУ служат требования национальных стандартов ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества. Требования», ГОСТ Р 52614.2-2006 «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования», базовые понятия и принципы которых в значительной степени гармонизированы с понятиями и принципами общего менеджмента в высшем образовании. Специфические требования в отношении гарантии качества образовательного процесса в модели учтены путем использования Стандартов и директив Европейской Ассоциации гарантии качества в высшем образовании (ENQA).

В рамках СМК НовГУ разработаны документированные процедуры, регламентирующие образовательную деятельность университета: Проектирование и разработка образовательных программ; «Реализация образовательных программ»; «Корректирующие и предупреждающие действия»; «Внутренние аудиты». Все учебно-методические документы по ОПМ должны быть сопряжены с указанными документированными процедурами.

## **7 Требования к условиям реализации ОПМ**

**7.1 Общеуниверситетские требования к реализации ОПМ.** Материально-техническая база для ведения образовательной деятельности должна соответствовать действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивать проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» должен быть обеспечен доступ к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и электронной информационно-образовательной среде НовГУ, как на территории университета, так и вне его.

Среднегодовой объем финансирования научных исследований на одного научно-педагогического работника (в приведенных к целочисленным значениям ставок) должен составлять величину не менее, чем величина аналогичного показателя мониторинга системы образования, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации.

В университете создана среда, обеспечивающая развитие общекультурных компетенций выпускников: разработаны концепции и программы воспитательной деятельности, профилактики злоупотребления психоактивными веществами; созданы условия для привлечения студентов к участию в управлении образовательным процессом и культурно-массовой деятельности; созданы объекты социальной среды, обеспечивающие проживание, питание, медицинское обслуживание, отдых студентов на уровнях не ниже нормативных.

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья должны быть созданы условия для успешного освоения ОПМ с учетом требований нормативных документов Минобрнауки Российской Федерации.

**7.2 Требования к организации образовательной деятельности.** Организацию образовательной деятельности по ОПМ осуществляет выпускающая кафедра совместно с учебным отделом института на основе общеуниверситетской нормативной документации.

Выпускающая кафедра курирует учебную и научную работу студентов в течение всего срока их обучения по данной ОПМ:

- ведет контроль результатов и анализ текущей и промежуточной успеваемости;
- осуществляет подбор баз практик и НИР и определяет порядок проведения практик и НИР и отчетности по ним;
- организует государственную итоговую аттестацию выпускников и устанавливает порядок её проведения;
- организует формирование электронного портфолио каждого студента и осуществляет контроль его ведения;
- определяет необходимость организации освоения ОПМ в сетевой форме и организует разработку требуемой учебной и методической документации.

**7.3 Требования к кадровым условиям реализации ОПМ.** Реализация ОПМ должна осуществляться как педагогическими работниками, так и научными работниками университета (НПР).

Доля НПР (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры, должна составлять не менее 70 процентов.

Доля НПР (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры, должна составлять не менее 65 процентов.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с профилем реализуемой программы магистратуры, в общем числе НПР, участвующих в реализации данной программы, должна составлять не менее 30 процентов. Все привлекаемые специалисты должны иметь стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет.

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

#### **7.4 Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению ОПМ.**

Инфраструктура университета должна обеспечивать необходимые условия для организации учебного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ВО, проведения культурно-массовой и оздоровительной работы.

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы магистратуры, включает в себя лекционные аудитории, специализированные кабинеты и лаборатории, перечень которых с указанием необходимого оборудования приведен в Приложении 6.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения должен быть обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочих программах модулей, практик, сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

В случае если доступ к необходимым в соответствии с рабочими программами модулей и практик изданиям не обеспечивается через электронно-библиотечные системы, библиотечный фонд должен быть укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 50 экземпляров каждого из изданий основной литературы, перечисленной в рабочих программах модулей, практик и не менее 25 экземпляров дополнительной литературы на 100 обучающихся.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся, в течение всего периода обучения, должен быть обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в рабочих программах модулей, практик, размещенные на основе прямых договорных отношений с правообладателями.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда должны обеспечивать возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории образовательной организации, так и вне ее.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда должны обеспечивать одновременный доступ не менее 25% обучающихся по данному направлению подготовки.

По данному направлению подготовки допускается использование литературы со сроком первого издания не более 5 лет до момента начала обучения по модулю, за исключением модулей, направленных на формирование общекультурных и общепрофессиональных компетенций.

Обучающимся и педагогическим работникам должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных (в том числе международ-

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

ным реферативным базам данных научных изданий) и информационным справочным системам (состав определяется в рабочих программах модулей и подлежит ежегодному обновлению).

Образовательная организация должна быть обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения (состав определяется в рабочих программах модулей и подлежит ежегодному обновлению). В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий должен быть обеспечен удаленный доступ к использованию программного обеспечения, либо предоставлены все необходимые лицензии обучающимся.

Обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья должны быть обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Для обучающихся обеспечен доступ к современным отечественным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам «Консультант Плюс», «Гарант», а также к электронно-библиотечным системам.

Электронная библиотечная система (ЭБС) научных и образовательных ресурсов НовГУ обеспечивает возможность удаленной работы обучающихся и сотрудников из любой точки, где есть выход в интернет. Имеются 25 зон Wi-Fi, расположенных во всех общежитиях и во всех корпусах университета. Единая точка доступа ко всем существующим базам данных и информационным системам осуществляется через университетский портал.

ЭБС «*Электронный читальный зал - БиблиоТех*» обеспечивает возможность удаленной работы читателя с электронными образовательными ресурсами и изданиями гуманитарного блока и естественнонаучного блока.

ЭБС **ibooks.ru** предоставляет доступ к полным текстам учебников, учебных пособий, практикумов, сборников задач и монографий по основным изучаемым дисциплинам. Большинство книг имеют грифы Минобрнауки РФ, Учебно-методических объединений и Научно-методических советов по различным областям знаний.

Фонд дополнительной литературы включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания. Фонд библиотеки ежегодно пополняется новыми изданиями, преподаватели имеют возможность издания своих методических разработок в редакционно-издательском центре НовГУ.

**7.5 Требования к финансовым условиям реализации ОПМ.** Финансовое обеспечение реализации ОПМ должно осуществляться в объеме не ниже установленных Министерством образования и науки Российской Федерации нормативных затрат на направление подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

## 8 Порядок обновления ОПМ

ОПМ подлежит ежегодному обновлению с учетом достижений в области соответствующей науки и практики, введением в действие новых нормативных документов Минобрнауки РФ и НовГУ, изменений требований работодателей, введением в учебный процесс новых образовательных технологий.

Все изменения в ОПМ фиксируются в документе «Перечень изменений в ОПМ по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

## 9 Перечень приложений к ОПМ

Приложение 1 - Используемые нормативные документы;

Приложение 2 - Паспорта компетенций, формируемых при освоении ОПМ;

Приложение 3 - Базовый учебный план ОПМ

[http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec\\_shift/i.1180151/?mode=plans](http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shift/i.1180151/?mode=plans);

Приложение 4 - Формируемые модулями БУП компетенции;

Приложение 4.1- Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Приложение 5 – Рабочие программы учебных модулей

[http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec\\_shift/i.1180151/?showdept=1435](http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shift/i.1180151/?showdept=1435);

Приложение 5а – Рабочие программы практик

[http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec\\_shift/i.1180151/?showdept=1435](http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shift/i.1180151/?showdept=1435);

Приложение 6 - Перечень специализированных аудиторий, кабинетов лабораторий и оборудования, необходимых для реализации ОПМ;

Приложение 7 – Лист согласования.

Приложение 8 – Аннотации рабочих программ модулей.

**Лист внесения изменений к образовательной программе магистратуры**

Лист внесения изменений в ОП  
по направлению 38.04.03 Управление персоналом  
профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

| №  | Номер и дата распоря-<br>тельного документа о внесе-<br>нии изменений | Дата внесе-<br>ния измене-<br>ний | ФИО лица, внес-<br>шего изменения | Подпись                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Протокол заседания КМУП<br>№ 1 от 07.09.2017                          | 07.09.2017                        | Куракина Л.Ю                      |  |
| 2. | Протокол заседания КМУП<br>№ 6 от 16.01.2018                          | 16.01.2018                        | Куракина Л.Ю                      |  |
| 3. | Протокол заседания КМУП<br>№ 5 от 15.01.2019                          | 15.01.2019                        | Шилинскaйтe И.А.                  |  |
|    |                                                                       |                                   |                                   |                                                                                     |
|    |                                                                       |                                   |                                   |                                                                                     |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**Приложение 1**  
к образовательной программе магистратуры

**Нормативные документы, использованные  
при разработке ОПМ**

1. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры, программам специалитета, программам магистратуры (Приказ МОН РФ № 1367 от 19.12.2013);
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «08» апреля 20 15г. № 367;
4. Примерная образовательная программа высшего образования (ПрОП) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденная учебно-методическим объединением по образованию в области менеджмента (<http://www.umoman.ru/methodic.html>); дату утверждения 8 апреля 2015 № 367
5. Профессиональный стандарт специалист по управлению персоналом от 6 октября 2015 № 691н;
6. Устав НовГУ;
7. Положение НовГУ «Об организации учебного процесса по образовательным программам высшего образования»;
8. Положение НовГУ «Об образовательных программах высшего образования – программах магистратуры, программах специалитета, программах магистратуры»;
9. Положение НовГУ «О фонде оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации студентов и итоговой аттестации выпускников»;
10. Положение «О практике обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры»;
11. Положение «О государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;
12. Информационные материалы о методологии Tuning и принципах её внедрения в рамках проекта «Настройка образовательных программ в российских вузах» («TuningEducationProgrammesinRussianHELs», далее - TUNING-Russia), который является составной частью международного проекта «Настройка образовательных структур» («TuningEducationalStructures», далее - TUNING).

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**Приложение 2**  
к образовательной программе магистратуры  
**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
Профиль подготовки: Инновационные технологии управления персоналом организации

**ПАСПОРТ КОМПЕТЕНЦИЙ**  
**ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

**ОК-1** - способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

| Уровни          | Показатели                                                                                                                                                                                                                       | Оценочная шкала                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                             |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                                                                                                                                                                                                  | 3                                                                                                                                                                                     | 4                                                                                                                                                                                        | 5                                                                                                                                                                           |
| Базовый уровень | Знает теоретико-познавательные и системные принципы и категории, а также научного (формально-логического, математического, статистического, организационного) инструментария для исследования системы организационных отношений. | Не в полной мере понимает и знает принципы и категории, научный инструментарий для исследования системы организационных отношений.                                                    | Демонстрирует понимание теоретико-познавательных и системных принципов и категорий, научного инструментария для исследования системы организационных отношений                           | Имеет четкое представление о возможностях применения дедукции, анализа и синтеза в установлении законов и принципов организации                                             |
|                 | Умеет использовать теоретико-познавательные и системные принципы и категории, а также научный инструментарий для исследования системы организационных отношений.                                                                 | Испытывает сложности с использованием теоретико-познавательных и системных принципов и категорий, выбором научного инструментария для исследования системы организационных отношений. | Демонстрирует понимание в использовании теоретико-познавательных и системных принципов и категорий и выбором научного инструментария для исследования системы организационных отношений. | Умеет выбирать научный инструментарий для исследования и определения особенностей системы организационных отношений.                                                        |
|                 | Владеет навыками использования научного инструментария для исследования системы организационных отношений.                                                                                                                       | Способен к частичному анализу и выбору методов познания объекта и предмета системы организационных отношений.                                                                         | Демонстрирует способности к использованию инструментов познания объекта и предмета системы организационных отношений.                                                                    | Способен исследовать систему организационных отношений при использовании формально-логического, математического, статистического и организационного инструментария познания |



|                    |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Повышенный уровень | Знать методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)                             | Не в полной мере понимает и знает методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)         | Демонстрирует понимание методов абстрактного мышления при установлении истины, методов научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)                   | Имеет четкое представление о методах абстрактного мышления при установлении истины, методах научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)    |
|                    | Уметь использовать методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)                | Испытывает сложности с использованием методов абстрактного мышления при установлении истины, методов научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)   | Демонстрирует понимание в использовании методов абстрактного мышления при установлении истины, методов научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)   | Умеет выбирать методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)                    |
|                    | Владеть навыками использования методов абстрактного мышления при установлении истины, методов научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез). | Способен к частичному анализу и выбору методов абстрактного мышления при установлении истины, методов научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез). | Демонстрирует способности к использованию методов абстрактного мышления при установлении истины, методов научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез) | Владеет навыками использования методов абстрактного мышления при установлении истины, методов научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез). |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**ОК-2-готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения**

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                                                                                                             | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                   |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                                                                                                        | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 4                                                                                                                                 | 5                                                                                                                                                                 |
| Базовый уровень    | Знание сущности понятия «нестандартная ситуация», признаков проявления, закономерности систематизации и типологии; формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые решения в различных, в том числе и в нестандартных, ситуациях           | сущности понятия «нестандартная ситуация», признаков проявления, закономерности систематизации и типологии; формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые решения в различных, в том числе и в нестандартных, ситуациях; сущность социальной и этической ответственности | общий процесс принятия решений, принципы и методы принятия решений; системный комплекс компетенций субъекта, принимающего решения | принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях                                                                                                    |
|                    | Умение находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и оценивать надежность информации для принятия решений                                                                                                                 | находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях                                                                                                                                                                                                               | оценивать надежность информации для принятия решений;                                                                             | проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности                                                                    |
|                    | Владение методами и приемами анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения, формами и стимулирующими механизмами ответственности за принятые решения в различных, в том числе, и в нестандартных, ситуациях | методами и приемами анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения                                                                                                                                                                           | формами и стимулирующими механизмами ответственности за принятые решения в различных, в том числе, и в нестандартных, ситуациях   | способностью использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений; оценивать надежность информации для принятия решений |
| Повышенный уровень | Знание законодательных, нормативных и методических документов в процессе принятия решений в нестандартных ситуациях                                                                                                                                    | законодательных, нормативных и методических документов в процессе принятия решений                                                                                                                                                                                                     | механизма адекватного отбора принципов и методов принятия решений                                                                 | алгоритма проведения аудита процесса принятия решений, его результативности и оптимальности                                                                       |
|                    | Умение привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений нести социальную и этическую ответственность                               | привлекать и организовывать различных субъектов для принятия решений; использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия решений                                                                                                                   | адекватного использования принципов и методов принятия решений                                                                    | проводить аудит процесса принятия решений, его эффективности, результативности и оптимальности                                                                    |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                         |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владение навыками анализа и оценки действий в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения | навыками анализа и оценки нестандартных ситуаций, принятия решений в нестандартной ситуации; приемами самоорганизации и самомотивации к принятию решений методами диагностики компетенций субъекта принятия решений с использованием различных оценочных средств | способностью анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие решений; методами обеспечения надежности информации для принятия решений; |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ОК – 3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

| Ур<br>ов<br>ни     | Показатели                                                                                                                                                    | Оценочная шкала                                                                                                                                        |                                                                                      |                                                                                                       |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                               | 3                                                                                                                                                      | 4                                                                                    | 5                                                                                                     |
| Базовый уровень    | Знание приемов самореализации личности в профессиональной деятельности                                                                                        | сущность и признаки нестандартной ситуации; принципы социальной и этической ответственности при принятии решения                                       | закономерностей и принципов разработки индивидуальной программы саморазвития         | приемов самореализации личности в профессиональной деятельности                                       |
|                    | Умение проектировать развитие личностных способности, выявления творческого потенциала в различных видах профессиональной деятельности и социальных общностях | проектировать развитие личностных способности, выявления творческого потенциала в различных видах профессиональной деятельности и социальных общностях | разрабатывать программы саморазвития:<br>«Я-концепция»,<br>«В - концепция»           | осуществлять отбор методов и приемов сопровождения творческого саморазвития и самореализации личности |
|                    | Владение методиками выявления творческого потенциала и построения программ саморазвития                                                                       | приемами выявления творческого потенциала и саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности                              | приемами и способами разработки программ выявления творческого потенциала            | методиками выявления творческого потенциала и построения программ саморазвития                        |
| Повышенный уровень | Знание комплексной системы процессов саморазвития, технологий их реализации с учетом целей саморазвития                                                       | комплексной системы знаний о процессах саморазвития, технологий их реализации с учетом целей личностного саморазвития                                  | разрабатывать программу «Д – концепция» и методик их реализации                      | критериальных показателей результативности внедрения программы «Д- концепция»                         |
|                    | Умение к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала                                                                                   | осуществлять анализ актуального состояния творческого потенциала личности                                                                              | использовать различные методики анализа актуального состояния творческого потенциала | использовать адекватные методики развития актуального состояния творческого потенциала                |
|                    | Владение                                                                                                                                                      | системой методологических приемов и технологий самоорганизации и саморазвития, аргументировано                                                         | принципами проектирования и методами реализации программ саморазвития личности       | технологиями проектирования творческого саморазвития личности                                         |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                 |                                                                                                                               |  |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  | технологиями саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала | обосновывает принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного саморазвития |  |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

## ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

**ОПК-1** готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                              | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                            |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                         | 3                                                                                                                                                                                                           | 4                                                                                                                                                    | 5                                                                                                                                                                          |
| Базовый уровень    | Знание различных стилей средств профессиональной коммуникации и специфику осуществления профессиональной коммуникации на государственном (русском) и иностранном языках | специфики осуществления профессиональной коммуникации на государственном (русском) и иностранном языках базовые технологий восприятия и воспроизведения информации на государственном или иностранном языке | различных стилей профессиональной коммуникации и её характеристики;                                                                                  | средств профессиональной коммуникации, подбирает и обрабатывает материал для осуществления профессиональную коммуникацию на государственном (русском) и иностранном языках |
|                    | Умение применять различные виды и формы профессиональной коммуникации на государственном (русском) и иностранном языках в ходе исследовательской деятельности           | применять различные виды и формы профессиональной коммуникации на государственном (русском) и иностранном языках в ходе педагогической и исследовательской деятельности                                     | употребляет грамотно построенные речевые конструкции, интонационно-выразительные средства                                                            | демонстрирует умение устанавливать и поддерживать интерес у оппонентов в профессиональной сфере; соблюдает нормы всех уровней языка                                        |
|                    | Владение коммуникативными навыками в процессе профессионального языка                                                                                                   | методами и приемами анализировать, оценивать нестандартные ситуации и находить новые и ответственные решения                                                                                                | коммуникативными навыками в процессе общения                                                                                                         | коммуникативными навыками в процессе профессионального языка                                                                                                               |
| Повышенный уровень | Знание технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности                             | построения речевых конструкции, интонационного механизма, выразительных средств; приемов установления и поддержания интерес у оппонентов в профессиональной сфере                                           | анализирует важность речевой профессиональной культуры для эффективного осуществления педагогического процесса в рамках художественного образования; | спонтанно создает нормативные высказывания и сам контролирует их в процессе речи;                                                                                          |
|                    | Умение демонстрировать коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности                        | соблюдать нормы всех уровней языка вариативного использования о                                                                                                                                             | демонстрирует большую вариативность использования лексических средств в профессион. коммуникации                                                     | устанавливать и поддерживать интерес у оппонентов в профессиональной сфере                                                                                                 |
|                    | Владение коммуникациями в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности                                    | методологией организации диалога на профессиональные темы                                                                                                                                                   | способами коммуникативные навыки в процессе общения ориентируется в профессиональных контекстах                                                      | организует диалог на профессиональные темы в соответствии                                                                                                                  |

|  |                                        |                             |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|

**ОПК-2** готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                      | Оценочная шкала                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                             |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                 | 3                                                                                                                                                                 | 4                                                                                                                                                             | 5                                                                                                                                                           |
| Базовый уровень    | Знает современные проблемы управления персоналом и толерантности связанные с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями в организации | Недооценивает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в руководстве коллективом организации                                                | Демонстрирует понимание важности толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия в руководстве коллективом организации | Имеет четкое представление о влиянии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий на деятельность персонала в организации                 |
|                    | Умеет толерантно оценивать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в руководстве коллективом организации                                 | Испытывает сложности с оценкой социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в руководстве коллективом организации                               | Демонстрирует понимание особенностей социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для использования в руководстве коллективом организации   | Умеет определять особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для определения методов руководства коллективом организации     |
|                    | Владеет навыками толерантного оценивания социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в руководстве коллективом организации                   | Способен к частичному анализу особенностей социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для использования в руководстве коллективом организации | Демонстрирует способности к анализу и выбору методов управления персоналом в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий          | Способен к разработке стратегии и кадровой политики организации в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий                   |
| Повышенный уровень | Знает основы управления коллективом в условиях разнообразия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий                                      | Неполное знание основ управления коллективом в условиях разнообразия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий                               | В целом сформировавшееся знание основ управления коллективом в условиях разнообразия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий           | Сформировавшееся систематическое знание основ управления коллективом в условиях разнообразия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий |
|                    | Умеет вырабатывать решения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе                                                 | Неполное умение вырабатывать решения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе                                         | В целом сформировавшееся умение вырабатывать решения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе                     | Сформировавшееся систематическое умение вырабатывать решения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе           |
|                    | Владеет способностью адекватно реагировать на нестандартные ситуации                                                                                            | Неполное владение способностью адекватно реагировать на нестандартные ситуации                                                                                    | В целом сформировавшееся владение способностью адекватно реагировать на нестандартные ситуации                                                                | Сформировавшееся систематическое владение способностью адекватно реагировать на нестандартные ситуации                                                      |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**ОПК- 3-** владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                          | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                     | 3                                                                                                                                                                                                          | 4                                                                                                                                                                                                      | 5                                                                                                                                                                                                        |
| Базовый уровень    | Знание основных современных проблем управления персоналом в организации                                                                                             | Имеет недостаточно четкие представления о современных проблемах управления персоналом в организации                                                                                                        | Демонстрирует понимание всестороннего изучения современных проблем управления персоналом в организации                                                                                                 | Демонстрирует знания всестороннего рассмотрения современных проблем управления персоналом в организации                                                                                                  |
|                    | Умение всесторонне рассматривать и оценивать современные проблемы управления персоналом в организации                                                               | Испытывает сложности в определении современных проблем управления персоналом в организации                                                                                                                 | Демонстрирует понимание важности изучения современных проблем управления персоналом в организации                                                                                                      | Осознает и демонстрирует важность изучения и оценивания современных проблем управления персоналом в организации                                                                                          |
|                    | Владение навыками всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации                                                           | Способен к частичному анализу современных проблем управления персоналом в организации                                                                                                                      | Демонстрирует способности к анализу современных проблем управления персоналом в организации                                                                                                            | Способен определить современные проблемы управления персоналом в организации                                                                                                                             |
| Повышенный уровень | Знает современные проблемы управления персоналом в организации и понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом                               | Испытывает сложности с практической реализацией современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом                           | Правильно определяет современные проблемы управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом                                                  | Реализует на практике рассмотрение и оценку современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом                              |
|                    | Умеет применять комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом | Испытывает сложности в применении комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом                     | Осознает целесообразность применения комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом              | Применяет комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации и понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом                                             |
|                    | Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом       | Испытывает трудности с практикой разработки и оценки комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом | Демонстрирует стремление к практической реализации комплексных видений современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом | Имеет практический опыт рассмотрения и оценки задач комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**ОПК-4** способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

| Уровни             | Показатели                                                                                                                             | Оценочная шкала                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                  |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                        | 3                                                                                                                                                                             | 4                                                                                                                                                             | 5                                                                                                                                                |
| Базовый уровень    | Знание основных задач, мероприятий и методик оценки повышения эффективности использования и развития персонала                         | Имеет недостаточно четкие представления о задачах, мероприятиях и методиках оценки повышения эффективности использования и развития персонала                                 | Демонстрирует понимание всестороннего изучения и оценки задач, мероприятий и методик оценки повышения эффективности использования и развития персонала        | Демонстрирует знания всестороннего рассмотрения и оценки задач, мероприятий и методик повышения эффективности использования и развития персонала |
|                    | Умение всесторонне рассматривать и оценивать задачи, мероприятия и методики повышения эффективности использования и развития персонала | Испытывает сложности в определении задач, мероприятий и методик оценки повышения эффективности использования и развития персонала                                             | Демонстрирует понимание важности изучения и оценивания задач повышения эффективности использования и развития персонала                                       | Осознает и демонстрирует важность изучения и оценивания задач повышения эффективности использования и развития персонала                         |
|                    | Владение навыками всестороннего изучения и оценки задач, мероприятий повышения эффективности использования и развития персонала        | Способен к частичному анализу эффективности использования и развития персонала, испытывает сложности в выборе методик оценки эффективности использования и развития персонала | Демонстрирует способности к анализу эффективности использования и развития персонала, выбору методик оценки эффективности использования и развития персонала  | Способен определить задачи и применить методики оценки повышения эффективности использования и развития персонала                                |
| Повышенный уровень | Знает, как применять на практике анализ и оценку задач повышения эффективности использования и развития персонала                      | Испытывает сложности с практической реализацией анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала                                             | Правильно определяет методики рассмотрения и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала                                          | Реализует на практике рассмотрение и оценку задач повышения эффективности использования и развития персонала                                     |
|                    | Умеет применять компетентностный подход к реализации анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала | Испытывает сложности в применении компетенций в процессе анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала                                    | Осознает целесообразность применения компетентностного подхода к реализации анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала | Применяет компетентностный подход к реализации анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала                 |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                    |                                                                                                                       |                                                                                                                                      |                                                                                                                |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владеет способностью применять практический опыт анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала | Испытывает трудности с практикой разработки и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала | Демонстрирует стремление к практической реализации анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала | Имеет практический опыт рассмотрения и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ОПК-5-способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения**

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                                                   | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                   |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                                              | 3                                                                                                                                                                                                            | 4                                                                                                                                                                                | 5                                                                                                                                                                                 |
| Базовый уровень    | Знание основных задач и методик создания команды профессионалов                                                                                                                              | Имеет недостаточно четкие представления о задачах, мероприятиях и методиках создания команды профессионалов                                                                                                  | Демонстрирует понимание всестороннего изучения методик создания команды профессионалов                                                                                           | Демонстрирует знания всестороннего рассмотрения и оценки задач, мероприятий и методик создания команды профессионалов                                                             |
|                    | Умение использовать методики создания команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                                                                | Испытывает сложности в использовании методик создания команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                                                                | Демонстрирует понимание важности использования методик создания команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                          | Осознает и демонстрирует важность изучения методик создания команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                               |
|                    | Владеет способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                                                                       | Способен к частичному пониманию процесса создания команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                                                                    | Демонстрирует способности к созданию команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                                                     | Способен применять методики создания команды профессионалов и эффективно работать в командах                                                                                      |
| Повышенный уровень | Знает, как применять на практике методы создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Испытывает сложности с практической реализацией методов создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Правильно определяет методы создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Реализует на практике методы создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения |
|                    | Умеет применять способности создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения             | Испытывает сложности в применении способностей создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать,                                                          | Осознает целесообразность применения способностей создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать,                           | Применяет способности создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения        |

|  |                                        |                              |
|--|----------------------------------------|------------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21 .-25.04.17 |
|--|----------------------------------------|------------------------------|

|  |  |                                                 |                                                                              |  |
|--|--|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | находить компромиссные и альтернативные решения | вать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения |  |
|--|--|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--|

**ОПК-6** - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                        | Оценочная шкала                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                   | 3                                                                                                                                                                        | 4                                                                                                                                                                          | 5                                                                                                                                                                                                              |
| Базовый уровень    | Знание основных принципов корпоративной социальной ответственности                                                                                                | Не в полной мере знает основные принципы корпоративной социальной ответственности                                                                                        | Демонстрирует понимание основных принципов корпоративной социальной ответственности                                                                                        | Имеет четкое представление об основных принципах корпоративной социальной ответственности                                                                                                                      |
|                    | Умение использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке стратегии организации                                                        | Испытывает сложности при разработке стратегии организации                                                                                                                | Демонстрирует понимание процесса разработки стратегии организации                                                                                                          | Умеет определять этапы и содержание стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.                                                                                                                  |
|                    | Владение навыками разработки и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.                                                               | Испытывает сложности разработки и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.                                                                   | Демонстрирует способности разработки и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии                                                                 | Способен к разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.                                                                                                                   |
| Повышенный уровень | Знание структуры, процесса и методов разработки стратегии организации, ее кадровой стратегии во взаимосвязи с принципами корпоративной социальной ответственности | Не в полной мере понимает важность кадровой стратегии во взаимосвязи с принципами корпоративной социальной ответственности в рамках стратегического развития организации | Демонстрирует понимание важности кадровой стратегии во взаимосвязи с принципами корпоративной социальной ответственности в рамках стратегического развития организации     | Имеет четкое представление о важности влияния кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности в рамках стратегического развития организации                            |
|                    | Умеет разрабатывать и реализовывать стратегии организации, ее кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности             | Испытывает сложности с разработкой стратегии организации и ее кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности                    | Демонстрирует понимание процесса разработки и реализации стратегии организации, ее кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности | Умеет определять этапы и содержание процесса при разработке и реализации кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности в рамках стратегического развития организации |



|  |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владеет навыками разработки и реализации стратегии организации, ее кадровой стратегии с использованием принципов корпоративной социальной ответственности | Способен к частичному анализу условий и выбору методов разработки и реализации кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности | Демонстрирует способности к анализу и выбору методов разработки и реализации кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Способен к поэтапной разработке и реализации кадровой стратегии организации в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности в рамках стратегического развития организации |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**ОПК-7**-владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

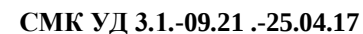
| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                                                                                              | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                                                                                         | 3                                                                                                                                                                                                                        | 4                                                                                                                                                                                                                                                         | 5                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Базовый уровень    | Знает методологию современных технологий управления персоналом (Организационные экономические, административные, социально-психологические, традиционные, отраслевые профессиональные и инновационные технологии управления персоналом) | Недопонимает важность понимания и выбора современных технологии управления персоналом                                                                                                                                    | Демонстрирует понимание методологии современных технологий управления персоналом (Организационные экономические, административные, социально-психологические, традиционные, отраслевые профессиональные и инновационные технологии управления персоналом) | Имеет представление о методологии современных технологий управления персоналом (Организационные экономические, административные, социально-психологические, традиционные, отраслевые профессиональные и инновационные технологии управления персоналом) |
|                    | Умеет подбирать современные технологии управления персоналом и использовать в своей профессиональной деятельности                                                                                                                       | Испытывает сложности в выборе современных технологии управления персоналом для использования в своей профессиональной деятельности                                                                                       | Знаком с современными технологиями управления персоналом необходимыми для использования в своей профессиональной деятельности                                                                                                                             | Способен подобрать современные технологии управления персоналом и использовать в своей профессиональной деятельности                                                                                                                                    |
|                    | Владеет современные технологии управления персоналом и способен использовать их в своей профессиональной                                                                                                                                | Способен к частичному использованию современных технологии управления персоналом в своей профессиональной деятельности                                                                                                   | Демонстрирует способности использования современных технологии управления персоналом в своей профессиональной деятельности                                                                                                                                | Владеет навыками выбора современных технологии управления персоналом для использования в своей профессиональной деятельности                                                                                                                            |
| Повышенный уровень | Знает, как применять на практике Организационные, экономические, административные, социально-психологические, традиционные, отраслевые, профессиональные и инновационные технологии управления персоналом                               | Испытывает сложности с практической реализацией организационных, экономических, административных, социально-психологических, традиционных, отраслевых, профессиональных и инновационных технологии управления персоналом | Правильно выбирает показатели организационных, экономических, административных, социально-психологических традиционных, отраслевых, профессиональных и инновационных технологии управления персоналом                                                     | Реализует на практике мероприятия организационных, экономических, административных, социально-психологических, традиционных, отраслевых, профессиональных и инновационных технологии управления персоналом                                              |
|                    | Умеет применять современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности                                                                                              | Испытывает сложности в применении современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности                                                             | Осознает целесообразность применения современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности                                                                                           | Применяет современные технологии управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывает их в своей профессиональной деятельности                                                                                                                    |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | Испытывает трудности с практикой определения современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности | Демонстрирует стремление к практической реализации современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности | Имеет практический опыт определения современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**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

| Уровни          | Показатели                                                                                                                                                                                                                                      | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                                                                                                                                                                                                                 | 3                                                                                                                                                                                                                                                                               | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 5                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Базовый уровень | Знает системы и технологии управления персоналом, методику определения социально-экономической эффективности в области оптимизации функционирования систем                                                                                      | Недооценивает важность определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Демонстрирует понимание важности определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Имеет представление о методике определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатах расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем |
|                 | Умеет определять социально-экономическую эффективность системы и технологии управления персоналом, использовать расчеты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Испытывает сложности в определении показателей социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем    | Знаком с показателями социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатами расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем                                      | Знает основы определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем                   |
|                 | Владеет современными методами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, умением использовать результаты расчета для подготовки решений в                                                    | Способен к частичному определению показателей социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатов                                                                                                                                     | Демонстрирует способности определения показателей социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, результатов расчета                                                                                                                                   | Способен определить показатели социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, использовать результаты                                                                                                                                 |



|            |  |  |         |       |
|------------|--|--|---------|-------|
| Версия 1.0 |  |  | Стр. 35 | из 87 |
|------------|--|--|---------|-------|

**ОПК-9**-способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                                                                 | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                                                            | 3                                                                                                                                                                                                                                                         | 4                                                                                                                                                                                                                                | 5                                                                                                                                                                                                                      |
| Базовый уровень    | Знает основные методы и показатели оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                       | Недооценивает важность знаний основных методов и показателей оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                                            | Демонстрирует понимание важности знаний основных методов и показателей оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                         | Имеет представление о методах и показателях оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                          |
|                    | Умеет применять методы и показатели оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                      | Испытывает сложности в применении методов и показателей оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                                                 | Имеет опыт применения методов и показателей оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                                    | Способен определять основные методы и показатели оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                     |
|                    | Владеет навыками применения методов и показателей оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                        | Испытывает сложности с выбором методов и показателей оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                                                    | Демонстрирует способность выбора методов и показателей оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                         | Способен применять методы и показатели оценки воздействия макроэкономической среды, на формирование и развитие трудовых ресурсов региона                                                                               |
| Повышенный уровень | Знает, как на практике оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации   | Испытывает сложности с практической реализацией использования способностей оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Правильно выбирает методы и средства оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации              | Реализует на практике методы и средства оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации |
|                    | Умеет применять способности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Испытывает сложности с применением способностей оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации                            | Осознает целесообразность применения способностей оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Применяет способности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации                   |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владеет способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Испытывает трудности с практикой оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Демонстрирует стремление к практической реализации способностей оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Имеет практический опыт реализации способностей оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**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

| Уровни          | Показатели                                                                                                                                                                                                                                     | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                                                                                                                                                                                                                | 3                                                                                                                                                                                                           | 4                                                                                                                                                                                                                                                                           | 5                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Базовый уровень | Знает основные методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, имеет представление о взаимодействии со службами информационных технологий и о корпоративных информационных системах. | Недооценивает важность работы с деловой информацией, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем | Демонстрирует понимание важности современных принципов работы с деловой информацией, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий, а также имеет представление о корпоративных информационных системах и базах данных | Имеет представление о работе с деловой информацией, об анализе деятельности и управления персоналом, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы                                                    |
|                 | Умеет применять методы и программные средства для обработки деловой информации и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                               | Испытывает сложности в работе с деловой информацией и службами информационных технологий, при проведении анализа деятельности и управления персоналом и использования корпоративных информационных систем   | Имеет опыт обработки деловой информации и взаимодействия со службами информационных технологий, проведения анализа деятельности и управления персоналом, использования корпоративных информационных систем                                                                  | Способен определять главное в большом объеме деловой информации, выявлять причины и следствия при проведении анализа деятельности и управления персоналом, умеет взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы |



|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | Владеет навыками обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                                                                    | Испытывает сложности с выбором методов и программных средств обработки деловой информации, способен к частичному анализу деятельности и управления персоналом, испытывает сложности при взаимодействии со службами информационных технологий и использовании корпоративных информационных систем | Демонстрирует способность выбора методов и средств для обработки деловой информации, взаимодействия со службами информационных технологий, проведения анализа деятельности и управления персоналом, использования корпоративных информационных систем                 | Способен обрабатывать деловую информацию, анализировать деятельность и управление персоналом, способен организовать взаимодействие со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы |
| Повышенный уровень | Знает, как применять на практике методы и программные средства обработки деловой информации, анализ деятельности и управления персоналом, взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы                    | Испытывает сложности с практической реализацией использования методов и средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                             | Правильно выбирает методы и средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                                             | Реализует на практике методы и средства обработки деловой информации, анализ деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем             |
|                    | Умеет применять компетентностный подход к реализации методов и программных средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем | Испытывает сложности с применением компетенций в процессе обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                                                   | Осознает целесообразность применения компетентностного подхода при обработке деловой информации, анализе деятельности и управления персоналом, взаимодействии со службами информационных технологий и использовании корпоративных информационных систем               | Применяет компетентностный подход при обработке деловой информации, анализе деятельности и управления персоналом, взаимодействии со службами информационных технологий и использовании корпоративных информационных систем              |
|                    | Владеет способностью применять практический опыт для обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                                | Испытывает трудности с практикой обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                                                                            | Демонстрирует стремление к практической реализации методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем | Имеет практический опыт обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем                            |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**ОПК-11-умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом**

| Уровни                    | Показатели                                                                                                 | Оценочная шкала                                                                                                                       |                                                                                                                                             |                                                                                                        |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           |                                                                                                            | 3                                                                                                                                     | 4                                                                                                                                           | 5                                                                                                      |
| <b>Базовый уровень</b>    | Знает актуальные научные проблемы управления персоналом                                                    | Недооценивает важность<br>Знает актуальные научные проблемы управления персоналом                                                     | Демонстрирует понимание Знает актуальные научные проблемы управления персоналом базах данных                                                | Имеет четкое представление об актуальных научных проблемах управления персоналом                       |
|                           | Умеет выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом                                           | Испытывает сложности в выявлении актуальных научных проблем управления персоналом                                                     | Имеет опыт выявления актуальных научных проблем управления персоналом                                                                       | Способен выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом                                    |
|                           | Владет навыками выявления актуальных научных проблем управления персоналом                                 | Испытывает сложности с выбором методов выявления актуальных научных проблем управления персоналом                                     | Демонстрирует способность выбора методов выявления актуальных научных проблем управления персоналом                                         | Способен обрабатывать и анализировать выявленные актуальные научные проблем управления персоналом      |
| <b>Повышенный уровень</b> | Знает, как применять на практике Методики формулирования актуальных научных проблемы управления персоналом | Испытывает сложности с практической реализацией использования методов формулирования актуальных научных проблем управления персоналом | Правильно выбирает методы и способы формулирования актуальных научных проблем управления персоналом                                         | Реализует на практике методы и способы формулирования актуальных научных проблем управления персоналом |
|                           | Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом                          | Испытывает сложности с применением умения выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом                  | Осознает целесообразность применения умений по выявлению и формулированию актуальных научных проблем управления персоналом                  | Применяет умения выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом            |
|                           | Владет способностью выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом             | Испытывает трудности с практикой выявления и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом                          | Демонстрирует стремление к практической реализации способностей выявления и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом | Имеет практический опыт выявления и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом    |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

**ОПК-12-**умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                      | Оценочная шкала                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                    |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                 | 3                                                                                                                                                                           | 4                                                                                                                                                                     | 5                                                                                                                                                                  |
| Базовый уровень    | Знает основные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом                                                                     | Недооценивает важность знаний основных методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                                       | Демонстрирует понимание важности знаний основных методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                       | Имеет представление об использовании основных методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                       |
|                    | Умеет применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом                                                                    | Испытывает сложности в применении методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                                            | Имеет опыт обработки применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                                        | На практике может применять методы и инструменты для проведения исследований в системе управления персоналом                                                       |
|                    | Владеет навыками применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                                      | Испытывает сложности с выбором методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                                               | Демонстрирует способность выбора методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом                                                       | Способен применять методы и инструменты для проведения исследований в системе управления персоналом                                                                |
| Повышенный уровень | Знает, как разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов             | Недооценивает важность разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов           | Правильно разрабатывает и применяет методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов                    | Реализует на практике методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводит анализ их результатов                                |
|                    | Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов                 | Испытывает сложности с разработкой и применением методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведением анализа их результатов        | Осознает целесообразность разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов  | Может разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов                   |
|                    | Владеет способностью разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов | Испытывает трудности с практикой разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов | Демонстрирует стремление к практической реализации методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов | Имеет практический опыт разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов |

|  |                                        |                             |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|

## ПАСПОРТ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛОКА (ПК)

### « ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ »

**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

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                                                             | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                                                        | 3                                                                                                                                                                                                 | 4                                                                                                                                                                                                                                                                    | 5                                                                                                                                                                                                            |
| Базовый уровень    | Знает как применять на практике принципы, механизмы и этапы формирования кадровой и социальной политики организации                                                                                    | Нечетко определяет стратегию, направления и особенности кадровой и социальной политики организации                                                                                                | Правильно выбирает принципы, механизмы, этапы для формирования кадровой и социальной политики организации                                                                                                                                                            | Реализует на практике принципы, механизмы, этапы кадровой и социальной политики организации                                                                                                                  |
|                    | Умение разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику в соответствии со стратегическими планами организации                                                             | Испытывает сложности в определении направления и особенности кадровой и социальной политики организации в соответствии со стратегией организации                                                  | Демонстрирует способности разработки и применения кадровой и социальной политики организации в соответствии со стратегией организации                                                                                                                                | Применяет комплексный подход к разработке и реализации кадровой и социальной политики организации в соответствии со стратегией организации                                                                   |
|                    | Владеет способностью применять практический опыт разработки стратегии в сфере управления персоналом                                                                                                    | Испытывает трудности с практикой применения практического опыта разработки стратегии в сфере управления персоналом                                                                                | Демонстрирует понимание и стремление к практической реализации кадровой и социальной политики организации в соответствии со стратегией организации                                                                                                                   | Имеет практический опыт разработки кадровой и социальной политики организации в соответствии со стратегией организации                                                                                       |
| Повышенный уровень | Знать философию и концепцию управления персоналом, кадровую, социальную политику и стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации                   | Не в полной мере понимает и соотносит философию и концепцию управления персоналом организации. Нечетко определяет стратегию, направления и особенности кадровой и социальной политики организации | Демонстрирует понимание и определение философии управления персоналом как базовой основы концепции управления персоналом развития организации, оперирует понятиями «стратегическое управление персоналом организации», «кадровая и социальная политика организации». | Имеет четкое представление об основных элементах и их взаимосвязи стратегического управления персоналом, кадровой и социальной политики в контексте определенной философии и концепции управления персоналом |
|                    | Умение соотносить и разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику в соответствии со стратегическими планами организации, философией и концепцией управления персоналом | Испытывает сложности в формулировании содержания философии и концепции управления персоналом и разработки стратегии в сфере управления персоналом в рамках стратегии организации                  | Демонстрирует способности к анализу и разработке кадровой стратегии и политики, социальной политики в сфере управления персоналом                                                                                                                                    | Умеет применять на практике принципы и определять этапы формирования кадровой политики и стратегии, социальной политики организации в                                                                        |

|            |  |         |       |
|------------|--|---------|-------|
| Версия 1.0 |  | Стр. 41 | из 87 |
|------------|--|---------|-------|

|                                                                                   |                                        |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21 .-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                            |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                           | лом в рамках ее философии и концепции в соответствии со стратегическими планами организации                                                                     | соответствии с философией и концепцией управления персоналом, стратегией развития организации.                                                                                                                             |
|  | Владение навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом, социальной и кадровой политики организации на основе философии и концепции управления персоналом | Способен к частичному анализу и разработке стратегии управления персоналом организации, испытывает сложности с разработкой социальной и кадровой политики | Демонстрирует способности к анализу и разработке стратегии управления персоналом организации, испытывает сложности с разработкой социальной и кадровой политики | Имеет практический опыт разработки стратегии управления персоналом, социальной и кадровой политики организации, способен к достижению целей, поставленных в процессе реализации кадровой и социальной политики организации |

**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

| Уровни             | Показатели                                                                                                        | Оценочная шкала                                                                                                                    |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                 |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                   | 3                                                                                                                                  | 4                                                                                                                                               | 5                                                                                                                                                               |
| Базовый уровень    | Знает понятия кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом                        | Испытывает затруднения в области методологии кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом      | Правильно ориентируется в методологии кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом                          | Проявляет готовность к применению методологии кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом                                  |
|                    | Умеет использовать методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом | Испытывает сложности в определении методов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом | Демонстрирует понимание и стремление применения методов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом | Применяет на практике методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом                                            |
|                    | Владеет методиками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом        | Не в полной мере владеет методиками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом        | Правильно подбирает методику и критерии оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом                 | Владеет навыками разработки критериев оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом и выбора соответствующей методики |
| Повышенный уровень | Знает основные задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                        | Не в полной мере владеет знаниями по формулированию задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации     | Правильно определяет необходимые задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                                    | Проявляет готовность к определению задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                                                   |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                             |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Умеет определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации              | Испытывает сложности в формулировании задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                                      | Демонстрирует понимание и стремление правильного определения направлений и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | Способен разрабатывать основные направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации     |
|  | Владение навыками определения направления и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | Не в полной мере владеет навыками определения направления и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | Демонстрирует навыки определения направлений и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                             | Имеет практический опыт определения направления и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации |

**ПК-3-умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала**

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                  | Оценочная шкала                                                                                                                    |                                                                                                                                                                       |                                                                                                           |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                             | 3                                                                                                                                  | 4                                                                                                                                                                     | 5                                                                                                         |
| Базовый уровень    | Знание закономерности, принципов и методических подходов внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала                                         | закономерности, принципы и методические подходы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала                         | закономерности и подходы к разработке политики привлечения, подбора и отбора персонала                                                                                | принципы и методические подходы к разработке политики привлечения, подбора и отбора персонала             |
|                    | Умение выявлять и диагностировать потребности организации в кадрах, определять источники привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала       | выявлять потребности организации в кадрах, определять источники привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала       | с учетом потребностей организации в персонале с востребованной компетентностью организации                                                                            | на диагностической основе потребностей организации отбирать конкурентоспособных и востребованных кадров   |
|                    | Владение методиками подбора и отбора конкурентоспособного персонала                                                                                         | методами внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонал                                                                 | приемами и способами привлечения, подбора и отбора персонала                                                                                                          | методами привлечения, подбора и отбора персонал                                                           |
| Повышенный уровень | Знание методов и приемов проектирования политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала в рамках стратегического развития организации | проектирования политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала в рамках стратегического развития организации | организация и проведение переговоров с соискателями; методы диагностики профессионального уровня; психологической диагностики профессионально-важных качеств личности | методов и приемов оценки результативности деятельности по подбору и отбору конкурентоспособного персонала |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                   |                                                                                                    |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Умение анализировать состояние рынка труда; выявлять уровень сформированности профессиональной компетентности соискателя                               | осуществлять анализ актуального состояния рынка труда; выявлять уровень сформированности профессиональной компетентности соискателя                                                                          | использовать различные методики анализ актуального состояния рынка труда и определения профессиональной компетентности соискателя | применять адекватные инструменты отбора персонала, подбора и отбора персонала                      |
|  | Владение методиками разработки и внедрения политики методологией и технологией разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала | организацией и проведением переговоров с соискателями; диагностическим аппаратом выявления конкурентных преимуществ претендентов; внешними и внутренними источниками привлечения, подбора и отбора персонала | принципами проектирования и методами реализации политики привлечения, подбора и отбора персонала                                  | методологией и технологией разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала |

#### ПК-4- Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                   | Оценочная шкала                                                                                                                                    |                                                                                                                                      |                                                                                                                   |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                              | 3                                                                                                                                                  | 4                                                                                                                                    | 5                                                                                                                 |
| Базовый уровень    | Знает основные методы адаптации, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, знает процесс разработки программ трудовой адаптации работников | Имеет затруднения при определении вида трудовой адаптации, на который нужно обратить внимание при работе с новым сотрудником                       | Осознает важность процесса трудовой адаптации новых работников                                                                       | Способен определить ряд мероприятий по проведению процесса адаптации нового работника                             |
|                    | Умеет разрабатывать планы и программы адаптации персонала                                                                                                    | Испытывает сложности при разработке планов программ адаптации персонала                                                                            | Демонстрирует при разработке планов программ адаптации персонала                                                                     | Применяет на практике при разработке планов программ адаптации персонала                                          |
|                    | Владеет методикой формирования программы трудовой адаптации новых работников и может применить ее на практике                                                | С некоторой неточностью определяет вид адаптации на который нужно обратить особое внимание при разработке процесса адаптации для нового сотрудника | Умеет включить в программу трудовой адаптации работников все аспекты адаптации, четко определяет цели и потребности нового работника | Берет на себя основные элементы процесса трудовой адаптации новых работников, контролирует весь процесс адаптации |
| Повышенный уровень | Знает основные направления политики адаптации персонала организации                                                                                          | Не в полной мере владеет знаниями по формулированию задач и направлений политики адаптации персонала организации                                   | Правильно определяет и производит анализ политики адаптации и оценку результатов адаптации персонала                                 | Способен провести анализ политики адаптации персонала и оценку результатов адаптации персонала                    |

|  |                                        |                             |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                           |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Умеет разработать и внедрить программу трудовой адаптации в целях снижения издержек на поиск нового сотрудника                                                         | Может разработать программу трудовой адаптации работников, но испытывает затруднения в области внедрения ее производственный процесс и применения ее на практике | С некоторыми сомнениями может разработать программу трудовой адаптации работников, оказывает активное воздействие на факторы, определяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий | Может самостоятельно разработать эффективную систему трудовой адаптации работников с учетом возможностей предприятия, характеристики нового работника, а также условий труда                                              |
|  | Владение навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации. Подготовка предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала | Не в полной мере владеет навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации.                                                               | Демонстрирует навыки разработки и внедрения политики адаптации персонала организации. Составления предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала                     | Способен разработать и внедрить политику адаптации персонала организации Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по адаптации и стажировке персонала для планирования бюджетов |

**ПК-5-умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации**

| Уровни                    | Показатели                                                                                                                                     | Оценочная шкала                                                                                                                                                       |                                                                                                             |                                                                              |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|                           |                                                                                                                                                | 3                                                                                                                                                                     | 4                                                                                                           | 5                                                                            |
| <b>Базовый уровень</b>    | Знание форм, методов и технологии организации обучения персонала                                                                               | основы обучения и развития персонала организации                                                                                                                      | формы и методы организации обучения персонала                                                               | технологии обучения персонала                                                |
|                           | Умение осуществлять диагностику потребностей в обучении персонала организации; проектировать систему обучения и развития персонала организации | осуществлять диагностику потребностей в обучении персонала организации; проектировать систему обучения с учетом личностных и профессиональных затруднений обучающихся | адекватный отбор форм, методов обучения персонала на основе результатов диагностики                         | разработать программу обучения                                               |
|                           | Владение способами и приемами составления программ обучения и развития персонала организации                                                   | способами обучения взрослых на производстве (внутрифирменное обучение) и обучение вне организации                                                                     | способы и приемы составления программы обучения и развития персонала организации                            | алгоритмом проектирования программ обучения и развития персонала организации |
| <b>Повышенный уровень</b> | Знание методологических основ разработки программ профессионального развития персонала организации                                             | основ профессионального роста сотрудников организации; составления проекта профессионального развития персонала                                                       | методологические основы разработки индивидуальных программ профессионального развития персонала организации | различные способы профессионального роста сотрудников                        |

|  |                                        |                             |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                     |                                                                                                                    |                                                                                        |                                                                                                                            |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации                                                  | осуществлять диагностику профессиональных затруднений персонала организации и проектировать систему обучения       | разрабатывать программы профессионального роста сотрудников организации                | осуществлять сопровождение профессионального роста персонала организации                                                   |
|  | Владение технологиями разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации на основе компетентностного подхода | основами профессионального роста сотрудников организации; составления проекта профессионального развития персонала | технологиями разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации | технологиями разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации на основе компетентностного подхода |

**ПК-6-** умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

| Уровни             | Показатели                                                                                                                  | Оценочная шкала                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                            |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                             | 3                                                                                                                                                  | 4                                                                                                                                                                                                                    | 5                                                                                                                                                                                          |
| Базовый уровень    | Знает цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала                                                                  | Испытывает затруднения при выборе цели, задачи и метода проведения деловой оценки для конкретного сотрудника или группы работников                 | Способен самостоятельно определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала                                                                                                                              | Хорошо ориентируется в выборе методов проведения деловой оценки персонала, способен сделать некоторые выводы по результатам оценки                                                         |
|                    | Умеет разрабатывать планы и программы адаптации персонала                                                                   | Испытывает сложности при разработке планов программ адаптации персонала                                                                            | Демонстрирует при разработке планов программ адаптации персонала                                                                                                                                                     | Применяет на практике при разработке планов программ адаптации персонала                                                                                                                   |
|                    | Владеет методиками проведения деловой оценки персонала                                                                      | Способен осуществить подготовку к проведению деловой оценки персонала, готовит всю нужную документацию                                             | Может определить цели и задачи деловой оценки персонала, участвует в ее проведении                                                                                                                                   | Самостоятельно может разработать поэтапный процесс проведения групповой или индивидуальной деловой оценки персонала                                                                        |
| Повышенный уровень | Знает различные методы проведения деловой оценки персонала для получения более информативного образа                        | Демонстрирует понимание важности проведения деловой оценки персонала, участвует в ее подготовке, способен провести сравнительную оценку работников | Совместно со сторонними специализированными организациями организует процесс деловой оценки персонала, осуществляет выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли конкретного работника | Может организовать процесс проведения деловой оценки персонала, осуществляет разработку возможных путей совершенствования деловых и личностных качеств работника, развития его компетенций |
|                    | Умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Демонстрирует понимание определения целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации    | Может определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации                                                                                          | Может самостоятельно разработать эффективную систему текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации                                                |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                                                        |                                                                                                    |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                           |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владение навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации. Подготовка предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала | Не в полной мере владеет навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации. | Демонстрирует навыки разработки и внедрения политики адаптации персонала организации. Составления предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала | Способен разработать и внедрить политику адаптации персонала организации Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по адаптации и стажировке персонала для планирования бюджетов |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ПК-7** умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

| Уровни             | Показатели                                                                                                                                                                                                | Оценочная шкала                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                                                                                                           | 3                                                                                                                                                                                               | 4                                                                                                                                                                                                           | 5                                                                                                                                                                                                 |
| Базовый уровень    | Знание основ теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности и этапов проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности                                                    | эволюции теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методику определения типологии мотивации и мотивационного профиля персонала с учетом стратегических целей и задач организации | основ теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности и этапов проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности                                                             | основ теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности с учетом стратегических целей и задач организации                                                                                   |
|                    | Умение разрабатывать и применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации и выявленных мотивационных типов и форм стимулирования                                   | умеет разрабатывать и применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе выявленных мотивационных типов и форм стимулирования                                        | разрабатывать и применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе стратегических целей организации и выявленных мотивационных типов и форм стимулирования                       | навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации                                                                                           |
|                    | Владение навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации с учетом факторов внутренней и внешней среды                                             | навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации                                                                                         | различными способами проектирования мотивационной и стимулирующей политики организации с учетом факторов внутренней среды                                                                                   | навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации с учетом факторов внутренней и внешней среды                                              |
| Повышенный уровень | Знание диагностического инструментария оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации | методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации                      | методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации с учетом её стратегических целей | диагностический инструментарий оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                             |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации                                             | отбирать методы анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий                                 | осуществлять критериальный отбор методов анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий                       | разрабатывать и внедрения политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации                                            |
|  | Владение методиками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | навыками анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий; способностью применять их на практике | технологиями разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | методологией разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач |

**ПК- 8** - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

| Уровни          | Показатели                                                                                                                                                                        | Оценочная шкала                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                                                                                                                                                   | 3                                                                                                                                                                           | 4                                                                                                                                                                                                 | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Базовый уровень | Знать особенности морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и характеристики эффективной организационной культуры                        | Недооценивает важность морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и необходимости формирования эффективной организационной культуры | Демонстрирует понимание важности создания благоприятного морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и характеристики эффективной организационной культуры | Имеет представление о сущности и структуре морально-психологического климата, причинах возникающих конфликтов в кросскультурной среде организации, ее основных элементах и их взаимосвязи. Способен к достижению целей в процессе повышения эффективности организационной культуры |
|                 | Умение обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Испытывает сложности в определении причин конфликтов в кросскультурной среде, поддержании комфортного морально-психологического климата в организации                       | Правильно определяет причины и выбирает методы разрешения конфликтов в кросскультурной среде для поддержания комфортного морально-психологического климата в организации                          | Знает причинно-следственные связи в обеспечении профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержке комфортного морально-психологического климата в организации                                                                                                            |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|                    |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | Владение навыками проведения мероприятий по профилактике конфликтов, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры в кросскультурной среде | Способен к частичному анализу условий и причин возникновения конфликтов в кросскультурной среде, испытывает сложности с разработкой превентивных мер по формированию комфортного морально-психологического климата в организации | Демонстрирует способности к анализу и разработке мер по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации                   | Имеет опыт разработки мероприятий по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации                                 |
| Повышенный уровень | Знание причин возникновения конфликтов в кросскультурной среде организации, ее основных элементах и их взаимосвязи.                                                                                         | Недооценивает важность знания причин возникновения конфликтов в кросскультурной среде организации, ее основных элементах и их взаимосвязи.                                                                                       | Демонстрирует понимание важности знания причин возникновения конфликтов в кросскультурной среде организации, ее основных элементах и их взаимосвязи                                                  | Имеет представление о важности знания причин возникновения конфликтов в кросскультурной среде организации, ее основных элементах и их взаимосвязи                                               |
|                    | умение разработки мероприятий по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации                                                 | Испытывает трудности разработки мероприятий по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации                                                        | Правильно определяет мероприятий по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации                                       | Умеет разрабатывать мероприятия по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации                                   |
|                    | владение способностями обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру           | Способен частично обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру                                     | Демонстрирует способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Имеет опыт разработки мероприятий профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру |

**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 (ПК-9);

| Уровни          | Показатели                                                               | Оценочная шкала                                           |                                                              |                                                                         |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                                          | 3                                                         | 4                                                            | 5                                                                       |
| Базовый уровень | Знание основных видов и элементов условий труда в организации, оптималь- | основ разработки программы первоочередных мер по созданию | способов разработки программы первоочередных мер по созданию | приемов проектирования программ первоочередных мер по созданию комфорт- |

|  |                                        |                             |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|

|                    |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | ных режимов труда и отдыха обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации                                                                                                               | комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации                                                             | комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации                                                             | ных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации                                                |
|                    | Умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации      | выявлять факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и проектировать мероприятия по их устранению                                                                                           | разрабатывать мероприятия по ликвидации негативных факторов, влияющих на интенсивность труда и комфортные условия                                                                         |
|                    | Владение приемами разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для персонала организации              | основами разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | методики разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | приемами разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для персонала организации |
| Повышенный уровень | Знание показателей, критериев и классификация условий труда; способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности в производственных помещениях                                                             | критерии и классификация условий труда (оптимальные, допустимые, вредные и опасные); способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности в производственных помещениях                                   | принципов комплексной оценки напряженности труда и рабочего напряжения при различных видах деятельности                                                                                                       | механизма обеспечения комфортных условий жизнедеятельности в производственных помещениях                                                                                                  |
|                    | Умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | выявлять воздействие микроклимата на организм человека (температура, относительная влажность, скорость движения воздуха, интенсивностью теплового облучения)                                                  | использовать принципы комплексной оценки напряженности труда и рабочего напряжения при различных видах деятельности                                                                                           | адекватное использование принципы комплексной оценки напряженности труда и рабочего напряжения при конкретных видах деятельности                                                          |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владение технологией разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации на основе диагностических данных реального состояния | Диагностическим инструментарием воздействие микроклимата на организм человека (температура, относительная влажность, скорость движения воздуха, интенсивностью теплового облучения) | определенными способами разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности | технологией разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации на основе диагностических данных реального состояния |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ПК-10** умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

| Уровни             | Показатели                                                                                                                   | Оценочная шкала                                                                                                                            |                                                                                                                                                    |                                                                                                                     |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                                                                                                                              | 3                                                                                                                                          | 4                                                                                                                                                  | 5                                                                                                                   |
| Базовый уровень    | Знает корпоративные стандарты в области управления персоналом                                                                | Недооценивает важность разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом                                     | Демонстрирует понимание важности разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом                                   | Имеет представление о назначении, структуре и содержании корпоративных стандартов в области управления персоналом   |
|                    | Умение разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом                                       | Испытывает сложности при разработке и внедрении корпоративных стандартов в области управления персоналом                                   | Знаком с принципами и этапами разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом                                      | Знает технологию разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом                    |
|                    | Владение навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом                            | Способен ориентироваться в системе корпоративных стандартов в области управления персоналом                                                | Демонстрирует способности проектирования корпоративных стандартов в области управления персоналом                                                  | Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом                           |
| Повышенный уровень | Знает, как применять на практике технологию разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом  | Испытывает сложности с практической реализацией технологии разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом | Имеет опыт разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом                                                                     | Реализует на практике разработку и внедрение корпоративных стандартов в области управления персоналом               |
|                    | Умение применять компетентностный подход при разработке и внедрении корпоративных стандартов в области управления персоналом | Испытывает сложности в применении компетенций в процессе разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом   | Осознает целесообразность применения компетентностного подхода при разработке и внедрении корпоративных стандартов в области управления персоналом | Применяет компетентностный подход к разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом |

|                                                                                   |                                        |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21 .-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|

|  |                                                                                                                                       |                                                                                                                  |                                                                                                                                       |                                                                                                         |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Владение способностью применять практический опыт при разработке и внедрении корпоративных стандартов в области управления персоналом | Испытывает трудности с практикой разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом | Демонстрирует стремление к практической реализации разработки и внедрения корпоративных стандартов области управления персоналом<br>в | Имеет практический опыт разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|



**Приложение 4**  
к образовательной программе магистратуры

**Компетенции, формируемые модулями БУП**

| Модули базовой части                                                                      | Базовый                                                               | Повышенный |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| Теория организации и организационного проектирования                                      | ОК-1, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-9                                        |            |
| Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом                | ОК-2, ОПК-9, ПК-8, ПК-9 ПК-10                                         |            |
| Технологии управления персоналом                                                          | ОПК-2, ОПК -7, ОПК-8, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7              |            |
| Аудит персонала и кадровой документации                                                   | ОК-1, ОПК-1, ОПК-10, ОПК- 12, ПК-2                                    |            |
| Инновационный кадровый менеджмент                                                         | ОК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-11, ОПК-12, ПК-2                              |            |
| <b>Модули вариативной части</b>                                                           |                                                                       |            |
| Управление кадровой безопасностью                                                         | ОК-2, ОПК-3, ОПК-9, ОПК-10, ПК- 3, ПК-9                               |            |
| Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование             | ОК-1, ОПК-4, ОПК -8, ПК-1                                             |            |
| Управление трудом и HR- инжиниринг                                                        | ОПК -3, ОПК – 7, ОПК-11, ОПК -12, ПК-2, ПК-7, ПК-9                    |            |
| <b>Модули по выбору</b>                                                                   |                                                                       |            |
| Социально-психологические аспекты управления персоналом                                   | ОК-3, ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6, ПК-5, ПК -7, ПК-8, ПК-10                   |            |
| Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации | ОПК-3, ОПК-6, ОПК-9, ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-6                           |            |
| <b>Модули цикла Б2 (практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР))</b>      |                                                                       |            |
| Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков                         | ОПК-1, ОПК-3, ОПК-10, ОПК-11, ПК-2                                    |            |
| Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности       | ОПК-4, ОПК-10, ОПК-12 ПК- 1, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9 |            |



|                                                              |                                                                                                         |                                                             |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Научно-исследовательская работа                              | ОПК-6, ОПК-9, ОПК-11, ОПК-12                                                                            | ПК -1, ПК-2, ПК-10                                          |
| Преддипломная практика                                       | ОПК-3, ОПК-4, ОПК-8, ОПК-10, ОПК-12                                                                     | ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10 |
| <b>Модули цикла БЗ (государственная итоговая аттестация)</b> |                                                                                                         |                                                             |
| Государственная итоговая аттестация                          | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6 ОПК -7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12 | ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10 |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

#### Приложение 4.1

к образовательной программе магистратуры

Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

| Компетенции                                                                                                                                                                 | Уровни формирования компетенций                                                                                                                                                                                                                             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                                                                                                                                                                             | Базовый                                                                                                                                                                                                                                                     | Повышенный |
| Общекультурные компетенции (ОК)                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                             |            |
| ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу                                                                                                                  | Теория организации и организационного проектирования -1 сем.<br>Аудит персонала и кадровой документации -2 сем. сем.<br>Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование -2 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем |            |
| ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения                                                   | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом – 1 сем<br>Управление кадровой безопасностью -4 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем                                                                               |            |
| ОК-3– готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала                                                                                       | Инновационный кадровый менеджмент – 3 сем<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом – 4 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем                                                                                                 |            |
| Общепрофессиональные компетенции (ОПК):                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                             |            |
| ОПК-1– готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности                               | Аудит персонала и кадровой документации - 2 сем<br>Практика учебная: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков - 1 сем<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем                                                               |            |
| ОПК-2 –готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Технологии управления персоналом - 1 сем<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом – 4 сем<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем                                                                                                  |            |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| ОПК-3 – владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом    | Практика учебная: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков - 1 сем.<br>Управление трудом и HR-инжиниринг - 3 сем<br>Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации - 4 сем<br>Практика производственная: преддипломная практика - 5 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем.        |  |
| ОПК-4 – способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;                                              | Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование - 2 сем.<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – 2,3 сем.<br>Инновационный кадровый менеджмент - 3 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем.                                                   |  |
| ОПК-5- способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; | Инновационный кадровый менеджмент - 3 сем<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом – 4 сем<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем                                                                                                                                                                                                         |  |
| ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии ; | Теория организации и организационного проектирования - 1 сем.<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом – 4 сем<br>Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации - 4 сем<br>Практика производственная: научно-исследовательская работа – 1,2,3,4,5 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем |  |
| ОПК-7 – владение современными технологиями управления персоналом и эффективной                                                                                            | Технологии управления персоналом - 1 сем<br>Управление трудом и HR-инжиниринг - 3 сем                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности ;                                                                                                                                                                                                                         | Государственная итоговая аттестация - 5 сем                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| ОПК-8 владение 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 ; | Технологии управления персоналом -1 сем<br>Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование -2 сем<br>Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем                                                                                                                                                                                              |  |
| ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;                                                                                    | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом – 1 сем<br>Управление кадровой безопасностью -4 сем<br>Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации - 4 сем<br>Практика производственная: научно-исследовательская работа – 1,2,3,4,5 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем                                                                         |  |
| ОПК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;                     | Практика учебная: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков - 1 сем<br>Аудит персонала и кадровой документации -2 см. сем.<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – 2,3 сем<br>Управление кадровой безопасностью – 4 сем.<br>Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем |  |
| ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;                                                                                                                                                                                               | Практика учебная: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков - 1 сем<br>Инновационный кадровый менеджмент - 3 сем<br>Управление трудом и HR- инжиниринг - 3 сем                                                                                                                                                                                                                                                    |  |



|                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                            | Практика производственная: научно-исследовательская работа – 1,2,3,4,5 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                |
| ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов                                                                                                  | Аудит персонала и кадровой документации -2 см. сем.<br>Инновационный кадровый менеджмент - 3 сем<br>Управление трудом и HR- инжиниринг - 3 сем<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – 2,3 сем<br>Практика производственная: научно-исследовательская работа – 1,2,3,4,5 сем.<br>Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем.<br>Государственная итоговая аттестация - 5 сем |                                                                                                                                                                                |
| Профессиональные компетенции (ПК)                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                |
| ПК-1 – умение 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; | Теория организации и организационного проектирования - 1 сем<br>Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование - 2 сем<br>Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации - 4 сем.<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности - 2,3 сем                                                                                | Практика производственная: научно-исследовательская работа – 1-5сем.<br>Практика производственная: преддипломная практика– 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация– 5 сем |
| ПК-2 – умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;                                  | Технологии управления персоналом - 1 сем<br>Аудит персонала и кадровой документации -2 см. сем<br>Инновационный кадровый менеджмент - 3 сем.<br>Управление трудом и HR- инжиниринг - 3 сем<br>Практика учебная: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков - 1 сем                                                                                                                                                                              | Практика производственная: научно-исследовательская работа – 1-5 сем.<br>Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем.                                            |

|  |                                        |                             |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|--|----------------------------------------|-----------------------------|

|                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Государственная итоговая аттестация – 5 сем                                                              |
| ПК-3 – умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;                                                                   | Технологии управления персоналом - 1 сем<br>Управление кадровой безопасностью – 4 сем.<br>Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации - 4 сем.<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности - 2,3 сем | Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем |
| ПК-4 – умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;                                                                                                | Технологии управления персоналом - 1 сем<br>Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации - 4 сем<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности - 2,3 сем                                                | Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем |
| ПК-5 – умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;                                                                                      | Технологии управления персоналом - 1 сем<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом – 4 сем<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности - 2, 3 сем                                                                                 | Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем |
| ПК-6 – умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;                                            | Технологии управления персоналом - 1 сем<br>Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации - 4 сем<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – 2,3 сем                                                | Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем |
| ПК-7 – умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; | Технологии управления персоналом – 1 сем<br>Управление трудом и HR- инжиниринг - 3 сем<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом – 4 сем.                                                                                                                                                               | Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем                                                |

|                                                                                   |                                        |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|  | Образовательная программа магистратуры | СМК УД 3.1.-09.21.-25.04.17 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                              | Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – 2,3 сем                                                                                                                                                                                                                                                   | Государственная итоговая аттестация – 5 сем                                                                                                                                      |
| ПК-8 – способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;                               | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом 1 сем.<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом – 4 сем<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – 2,3 сем.                                                                                          | Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем                                                                         |
| ПК-9 – способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; | Теория организации и организационного проектирования - 1 сем<br>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом - 1 сем<br>Практика производственная: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности - 2,3 сем.<br>Управление трудом и HR-инжиниринг - 3 сем<br>Управление кадровой безопасностью – 4 сем. | Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем                                                                         |
| ПК-10 – умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;                                                                                                                             | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом - 1 сем<br>Социально-психологические аспекты управления персоналом - 1 сем                                                                                                                                                                                                                      | Практика производственная: научно-исследовательская работа – 1-5 сем<br>Практика производственная: преддипломная практика – 5 сем<br>Государственная итоговая аттестация – 5 сем |

**Приложение 6**

к образовательной программе магистратуры

**Обеспечение образовательного процесса**  
**по направлению подготовки 38.04.03. «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**  
**профиль**  
**«ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

оборудованными учебными кабинетами, объектами для проведения практических занятий, объектами физической культуры и спорта, необходимых для осуществления образовательной деятельности

|    | Наименование предмета, дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом | Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования                                                                                                | Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации) |
|----|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 2                                                                          | 3                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4                                                                                                                                                                                                                         |
|    | <b>Модули базовой части</b>                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                           |
| 1. | Теория организации и организационного проектирования                       | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя<br>CPU: Intel<br>Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8ГБ)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7 | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3, ауд. 508                                                                                                                                            |
| 2. | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя<br>CPU: Intel<br>Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8ГБ)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7 | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3, ауд. 510                                                                                                                                            |



|    |                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                |
|----|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Технологии управления персоналом        | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт.<br>(компьютер преподавателя - CPU: Intel Celeron D 325, 2533 MHz. RAM: 512 МБ (PC3200 DDRSDRAM), HDD: 37.3 Гб)<br>мультимедийная проекционная система (Mitsubishi)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7    | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3, ауд.602  |
| 4. | Аудит персонала и кадровой документации | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя CPU: Intel Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8ГБ)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7                            | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3, ауд. 508 |
| 5. | Инновационный кадровый менеджмент       | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя CPU: Intel Pentium 4 524, 3066 MHz (23x133), RAM: 512 МБ (PC3200 DDR SDRAM), HDD: 74.5 Гб)<br>мультимедийная проекционная система (NECVT580)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7 | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3, ауд. 502 |
|    | <b>Модули вариативной части</b>         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                |
| 6. | Управление кадровой безопасностью       | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя CPU: Intel Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8ГБ)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)                                                                                        | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3 ауд. 508  |



|    |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                           | Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7                                                                                                                                                                                                                             |                                                                               |
| 7. | Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование             | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт.<br>(компьютер преподавателя - CPU: Intel Celeron D 325, 2533 MHz. RAM: 512 МБ (PC3200 DDRSDRAM), HDD: 37.3 Гб)<br>мультимедийная проекционная система (Mitsubishi)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7 | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3 ауд. 602 |
| 8. | Управление трудом и HR-инжиниринг                                                         | Учебная аудитория:<br>Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя CPU: Intel Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8 Гб)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7  | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3 ауд. 510 |
|    | <b>Модули по выбору</b>                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                               |
| 9. | Социально-психологические аспекты управления персоналом                                   | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт.<br>(компьютер преподавателя - CPU: Intel Celeron D 325, 2533 MHz. RAM: 512 МБ (PC3200 DDRSDRAM), HDD: 37.3 Гб)<br>мультимедийная проекционная система (Mitsubishi)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7 | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3 ауд. 602 |
| 10 | Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации | Учебная аудитория:<br>Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя CPU: Intel                                                                                                                                                                      | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская дом 3, ауд. 510 |



|     |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                          |
|-----|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                           | Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8ГБ)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7                                                                                                 |                                                                                                          |
| 11. | Практика учебная          | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя<br>CPU: Intel<br>Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8ГБ)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7 | 173015, Новгородская область, Великий Новгород, ул. Псковская, дом 3 ауд. 508                            |
| 12. | Практика производственная | На территории организаций                                                                                                                                                                                                                                          | На территории организаций (в соответствии с договором на проведение производственной практики студентов) |
| 13. | ВКР                       | Учебная аудитория:<br>персональные компьютеры - 1 шт. (компьютер преподавателя<br>CPU: Intel<br>Celeron D, 2533 MHz, RAM: 480 МБ, HDD: 111.8ГБ)<br>мультимедийная проекционная система (Epson EB-1860)<br>Лицензионное программное обеспечение, лицензия Windows 7 | 173015. Новгородская область. Великий Новгород, ул. Псковская, д. 3 ауд.510                              |



## Приложение 7

к образовательной программе магистратуры

СОГЛАСОВАНО

Представители работодателей

АО «Новгородский торговый дом  
«Русь»

(наименование организации)

Заместитель генерального директора

(должность)

Е.Е. Петрова

(расшифровка подписи)



АО «Газпром газораспределение  
Великий Новгород»

(наименование организации)

Директор Филиала

(должность)

М.Б. Галахов

(расшифровка подписи)



Начальник  
учебно-методического управления  
Г.Н. Чурсинова

« 25 » апреля 2017 г.

Принято на заседании  
кафедры маркетинга и  
управления персоналом  
« 11 » апреля 2017 г.

Заведующий кафедрой КМУП  
М.М. Омаров  
« 11 » апреля 2017 г.

Принято на заседании  
Ученого совета НовГУ  
25 апреля 2017 г.

Разработал

Доцент

(должность)

Л.Ю. Куракина



**Приложение 8**  
к образовательной программе магистратуры  
**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ МОДУЛЕЙ**  
ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.04.03. «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»  
профиль

«ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

**Содержание**

|                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| БП.Б1 Теория организации и организационного проектирования.....                                                                                        | 66 |
| БП.Б2 Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом ....                                                                  | 68 |
| БП.Б3 Технологии управления персоналом.....                                                                                                            | 69 |
| БП.Б4 Аудит персонала и кадровой документации.....                                                                                                     | 71 |
| БП.Б4.1 Организация кадрового делопроизводства и аудит кадровой документации .....                                                                     | 71 |
| БП.Б 4.2 Аудит персонала .....                                                                                                                         | 71 |
| БП.Б5 Инновационный кадровый менеджмент .....                                                                                                          | 72 |
| БП.Б5.1 Инновации в кадровом менеджменте.....                                                                                                          | 72 |
| БП.Б5.2 Методология и практика прикладных исследований в управлении персоналом...                                                                      | 72 |
| БП.В1 Управление кадровой безопасностью.....                                                                                                           | 73 |
| БП.В.1.1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации .....                                                           | 73 |
| БП.В.1.2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности .....                                                                                | 73 |
| БП.В2 Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование .....                                                              | 75 |
| БП.В.3 Управление трудом и HR- инжиниринг .....                                                                                                        | 76 |
| БП.В.3.1 Инновационное управление трудом .....                                                                                                         | 76 |
| БП.В.3.2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений .....                                                            | 76 |
| БП.В.3.3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом .....                                                             | 76 |
| БП.ВВ.1.1 Социально-психологические аспекты управления персоналом .....                                                                                | 77 |
| БП.ВВ.1.1.1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации.....                                                         | 77 |
| БП.ВВ.1.1.2 Мотивация и стимулирование труда государственных гражданских служащих .....                                                                | 77 |
| БП.ВВ.1.1.3 Управление корпоративной культурой .....                                                                                                   | 77 |
| БП.ВВ.1.2 Кадровая политика и технологии в органах государственной власти и механизмы их реализации .....                                              | 79 |
| БП.ВВ.1.2.1 Система государственного и муниципального управления в современной России и управление государственной и муниципальной собственностью..... | 79 |
| БП.ВВ.1.2.2 Основы государственной службы и управление кадровыми рисками .....                                                                         | 79 |
| БП.ВВ.1.2.3 Кадровая политика в органах государственной власти .....                                                                                   | 79 |
| Б2.В1 Практика учебная (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков).....                                                        | 81 |
| Б2.В2 Практика производственная (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности).....                             | 81 |
| Б2.В2.2 Научно-исследовательская работа.....                                                                                                           | 84 |
| Б2.В2.6 Преддипломная практика.....                                                                                                                    | 85 |

**БП.Б1 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ****Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)****Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОК-1 - способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом.

ОПК-6 - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.

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;

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.

**В результате изучения модуля студент должен:****знать:**

- как формируются организации, на каких принципах строится их деятельность, как оценить тенденции в изменении строения организаций, как оценить степень влияния окружающей среды на организационное пространство, в котором функционируют фирмы и на систему управления персоналом;

- основные элементы и взаимосвязи стратегического управления персоналом, кадровой и социальной политики в контексте определенной философии и концепции управления персоналом;

- критерии и классификация условий труда, способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности в производственных помещениях.

**уметь:**

- выстраивать эффективные организационные структуры и структуры управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации;

- соотносить и разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику в соответствии со стратегическими планами организации, философией и концепцией управления персоналом;

- организовывать систему управления охраной труда персонала;

**владеть:**

- инструментами анализа организаций,

- опытом формирования организационной структуры фирмы, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;

- навыками разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для персонала организации.

**Содержание разделов модуля:**

Теория организации как комплексная междисциплинарная область знания. Основные понятия: теория организации, теория систем, организация и дезорганизация; виды и



классификация систем; этапы становления и развития организационной науки; сущность и методология проектирования системы организации, системы управления организацией; стадии и этапы, система методов организационного проектирования.

Организационное проектирование как процесс разработки проектов организации. Проектирование производственно-хозяйственных систем и систем управления ими. Проектирование службы охраны труда персонала и организация ее деятельности. Определение задач и функций службы охраны труда.

Понятие, стадии и этапы организационного проектирования систем управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Организационный рабочий проект системы управления организацией. Организационная структура системы стратегического управления персоналом на базе службы управления персоналом организации.

**Форма контроля:** экзамен

## **БП.Б2 РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);

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;

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**знать:**

- отличие трудовых правоотношений от гражданских правоотношений, связанных с трудом;

- основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

**уметь:**

- использовать локальные нормативные акты как источники трудового права и их виды в зависимости от порядка принятия;

- составлять правовые документы, направленные на регулирование или оформление трудовых отношений;

**владеть:**

- понятийным аппаратом трудового права;

- навыками применения соответствующих нормативных документов в профессиональной деятельности;



- навыками разработки документации в соответствии с трудовым законодательством.

#### **Содержание разделов модуля:**

Понятие и классификация принципов трудового права. Институциональные (внутриотраслевые) принципы, присущие трудовому праву. Понятие и виды источников трудового права. Роль общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров в правовой системе Российской Федерации. Международные источники трудового права: пакты, декларации, конвенции и рекомендации МОТ, двусторонние договоры и соглашения России. Внутригосударственные источники трудового права и их виды. Федеральный уровень внутригосударственных источников трудового права. Источники трудового права на уровне субъектов Российской Федерации. Источники на уровне местного самоуправления. Виды источников трудового права в рамках социального партнерства.

Виды субъектов трудового права. Работники как субъекты трудового права. Понятие и виды работодателей. Физические лица, имеющие право заключать трудовые договоры в качестве работодателей. Права и обязанности работодателя. Представители работников и их виды. Содержание трудового договора: необходимые сведения и условия. Гарантии при заключении трудового договора. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности и реорганизации. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Последствия незаконных увольнений и т.д.

**Форма контроля:** экзамен

### **БП.Б3 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-7 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

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;

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;

ПК-3- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-6 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических



целей и задач.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**знать:**

- методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
- технологии разработки кадровой политики и политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
- основные виды и методики разработки программы адаптации персонала организации
- основные цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
- концептуальные основы обеспечения морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и характеристики эффективной организационной культуры.

**уметь:**

- использовать технологии управления персоналом для эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной деятельности
- использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом
- использовать технологии разработки кадровой политики и политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
- разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- формировать пути и способы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

**владеть:**

- навыками современных технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
- 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
- навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации
- навыками разработки и внедрения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- разработать кадровую политику и политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- навыками разработки мероприятий по профилактике конфликтов, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры в кросскультурной среде.

**Содержание разделов модуля:**



Современные персонал-технологии: понятие, принципы и задачи. Технологии планирования работы с персоналом организации. Технологии отбора и найма кандидатов. Технологии адаптации персонала в организации. Технологии обучения работников организации. Технология построения карьеры. Технология оценки деятельности персонала организации: методы и основные проблемы реализации. Теории мотивации, стимулирование и вознаграждение персонала. Технологии предупреждения и профилактики конфликтов в организации. Методы, принципы и технологии создания комфортного морально-психологического климата. Технологии формирования и изменения организационной культуры. Методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.

**Форма контроля:** экзамен

## **БП.Б4 АУДИТ ПЕРСОНАЛА И КАДРОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ**

БП.Б4.1 Организация кадрового делопроизводства и аудит кадровой документации

БП.Б 4.2 Аудит персонала

**Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОК-1 - способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ОПК-1 – готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

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;

ОПК-12 – умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

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.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**знать:**

- основные аспекты и направления, показатели аудита в трудовой сфере;
- методы и технологию аудита кадровой документации и персонала;
- регламентацию документационного обеспечения управления персоналом;
- систему и способы совершенствования кадровой документации;
- теоретические основы проведения и анализа кадрового аудита;
- основные методы и инструменты сбора информации в рамках кадрового аудита;
- методы оценки эффективности мероприятий кадрового аудита;
- технологию разработки и внедрения корпоративных стандартов в области кадровой документации и управления персоналом.

**уметь:**

- выбирать методы сбора информации, анализа и аудита;
- проводить комплексную оценку использования кадрового потенциала в исследуемой организации;
- оформлять и предоставлять результаты кадрового аудита;



- предвидеть, обосновывать и аргументировать социальные и экономические результаты и последствия предлагаемых мероприятий.

**владеть:**

- навыками анализа и обработки информации, оценки эффективности аудита персонала и кадровой документации;
- навыками оптимизации кадровой документации и кадрового состава;
- навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области кадровой документации и управления персоналом.

**Содержание разделов модуля:**

Организация кадрового делопроизводства и аудит кадровой документации. Нормативно-правовая и методическая база кадрового делопроизводства. Анализ кадровой документации. Анализ и проверка кадровой документации иностранного персонала. Аудит сопутствующих документов кадровой документации. Аудит кадровой документации. Задачи кадрового аудита. Профессиональный сторонний аудит кадрового делопроизводства. Индивидуальный кадровый аудит. Подготовка к проверке государственной инспекцией труда. Виды проверок, полномочия проверяющих органов, права и обязанности работодателя. Ответственность за нарушение трудового законодательства руководителя организации и других должных лиц. Состав кадровой документации, обязательный для предъявления контролирующим органам. Порядок проведения кадрового аудита. Аудит персонала. Сущность аудита персонала, его основные элементы. Методы и основные этапы аудита персонала. Методологические основы проведения аудита персонала в организации.

**Форма контроля:** экзамен

## **БП.Б5 ИННОВАЦИОННЫЙ КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

БП.Б5.1 Инновации в кадровом менеджменте

БП.Б5.2 Методология и практика прикладных исследований в управлении персоналом

**Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

ОПК-4 – способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-5 – способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ОПК-11 – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

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;

**В результате изучения модуля студент должен:**

**знать:**

- содержание основных понятий инноватики в кадровых системах;



- сущность и классификацию кадровых нововведений;
- сущность инновационного кадрового менеджмента;
- содержание государственной инновационной политики и государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе;

**уметь:**

- выявлять и формулировать проблемы внедрения инноваций в кадровой работе;
- планировать и организовывать реализацию проектов в области задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и инновационный потенциал организации в целом;

**Владеть:**

- навыками диагностики проблем при внедрении кадровых инноваций;
- организации проектных команд для внедрения кадровых инноваций;
- способами и приемами преодоления локального сопротивления нововведениям в области управления персоналом.

**Содержание разделов модуля:**

Инновационный процесс как объект управления.. Организация инновационной деятельности. Управление инновационными преобразованиями. Новаторская деятельность. Интеллектуальная собственность. Государственное регулирование инновационной деятельности.

Управление новаторской деятельностью персонала в организации. Персонал организации как источник инноваций. Основные элементы системы управления персоналом инновационной организации. Восприимчивость организации к нововведениям.

Понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом. Классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом и его развития; Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе. Цели, функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе.

**Форма контроля:** экзамен

## АННОТАЦИИ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ ВАРИАТИВНОЙ ЧАСТИ

### БП.В1 УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

БП.В.1.1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

БП.В.1.2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

**Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов



государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

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;

ПК - 3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК - 9 - способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**знать:**

- кадровые риски, их типологию;
- состав и содержание задач по организации системы мониторинга угроз кадровой безопасности предприятия;
- способы обеспечения кадровой безопасности;
- правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала.

**уметь:**

- оценивать условия и факторы, способствующие реализации угроз интересам кадров организации;
- выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, связанных с проявлениями признаков угроз и своевременно предлагать способы их решения и оценивать последствия предлагаемых решений;
- систематизировать и обобщать информацию, необходимую для обеспечения эффективной деятельности системы защиты кадровых интересов;
- организовывать реализацию концепции кадровой безопасности.

**владеть:**

- навыками выявления потенциальных угроз в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды;
- навыками организации информационно-аналитической работы;
- принятия управленческих решений в различных нестандартных ситуациях, связанных с защитой кадровых интересов.

**Содержание разделов модуля:**

Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски. Классификация причин возникновения кадровых рисков в организации. Классификация кадровых угроз по источнику возникновения. Внутриорганизационные и внешние угрозы. Составляющие кадровой безопасности и комплекс мер их реализации. Построение кадровой работы в соответствии с принципами экономической безопасности. Организация системы контроля персонала. Методы контроля персонала.

Охрана труда персонала: требования Российского законодательства.

Система управления кадровой безопасностью организации. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.

**Форма контроля:** экзамен.



## БП.В. 2 УЧЕТ ЗАТРАТ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, КАЛЬКУЛИРОВАНИЕ И БЮДЖЕТИРОВАНИЕ

**Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-8 - владение 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;

ПК-1 - умение 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.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**знать:**

- особенности применения методов и технологий формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения в системе управления персоналом;
- взаимосвязь бюджетного и стратегического управления персоналом.

**уметь:**

- применять методы учета затрат и калькулирования себестоимости;
- осуществлять сбор информации для ведения производственного и управленческого учета в центрах ответственности;
- правильно применять методы и приемы бюджетирования в практике управления персоналом;
- анализировать информацию в процессе бюджетного планирования;
- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

**владеть:**

- специальной терминологией в области учета затрат, калькулирования и бюджетирования;
- навыками применения методов и инструментов формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения в системе управления персоналом.

**Содержание разделов модуля:**

Сущность бюджетного управления как инструмента управления персоналом. Управленческий учет и его роль в бюджетном управлении. Основные виды учета в управлении. Основные типы центров финансовой ответственности (ЦФО). Бюджетная структура предприятия и бюджетное управление. Варианты формирования бюджетного процесса. Методы составления бюджета. Постановка бюджетного управления. Технология составления HR-бюджета. Функциональные обязанности службы управления персоналом и размер бюджета. Калькуляция расходов на персонал. Основные пути регулирования расходов на персонал. Методы снижения расходов по содержанию персонала: сокращение бюджета, стоимостной анализ накладных расходов, принцип нулевого базисного бюджета. Контроль выполнения бюджета. Затраты на персонал и их эффективность. Показатели эффективности



по различным направлениям деятельности службы управления персоналом. Аналитическая работа по изучению расходов на персонал.

**Форма контроля:** экзамен

## **БП. В3 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И HR- ИНЖИНИРИНГ**

БП.В.3.1 Инновационное управление трудом

БП.В.3.2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

БП.В.3.3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

**Общая трудоёмкость модуля – 6 ЗЕ (216 часов)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ОПК-7 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

ОПК-11 - 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;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

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;

ПК-7- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

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;

**В результате изучения модуля студент должен:**

**Знать:**

- основные теоретические положения управления трудовыми ресурсами, важнейшие методы анализа и планирования трудоустройства и трудоустройства.

- роль и значение кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами

- сценарии разработки стратегии управления человеческими ресурсами;

- основные методологии и технологии реинжиниринга трудовых бизнес-процессов;

- концептуальные основы применения технологии бизнес-реинжиниринга в реорганизации деятельности предприятия.

–

**Уметь:**



- уметь выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые социально-экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению

- разрабатывать меры по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

- использовать методы и программные средства структурного, стоимостного и динамического анализа трудовых бизнес-процессов и формирования решений на их основе по реорганизации деятельности предприятий

Владеть:

- навыками разработки и реализации стратегии управления персоналом организации;

- навыками в организации работ по реинжинирингу бизнес-процессов предприятия;

- навыками моделирования системы занятости в ходе реинжиниринга бизнес-процесса в организации.

#### **Содержание разделов модуля:**

Место и роль производительности (эффективности) труда в социально-экономической системе, ее сущность и функции. Понятия о производительности и эффективности труда. Производительность труда и экономическая эффективность производства. Понятия о факторах и условиях роста производительности труда. Проектирование роста производительности труда. Повышение технического уровня производства. Совершенствование организации производства, труда и управления. Современные подходы к управлению производительностью труда.

Инжиниринг как метод управления. HR-инжиниринг как методология системной организации управления человеческими ресурсами. HR-инжиниринг в контексте интегрированных технологий управления предприятием. Системная модель базовых логик бизнеса, процессов управления персоналом и процессов организационного развития. Стратегический HR-инжиниринг. Сценарии разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

**Форма контроля:** экзамен

### **АННОТАЦИИ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ ПО ВЫБОРУ**

#### **БП.ВВ.1.1 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

БП.ВВ.1.1.1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

БП.ВВ.1.1.2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

БП.ВВ.1.1.3 Управление корпоративной культурой

**Общая трудоёмкость модуля – 9 ЗЕ (324 часа)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в



командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК – 8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**Знать:**

- особенности социальной сферы организации как объекта и предмета управления.
- теоретические и методические основы формирования мотивации личности и коллектива;
- методы воздействия материальных и нематериальных стимулов;
- критерии эффективности системы стимулирования;
- основные понятия и категории корпоративной культуры;
- роль принципов корпоративной социальной ответственности в современной корпоративной культуре организации;
- способы профилактики конфликтов кросскультурной среде;
- особенности создания стандартов корпоративной социальной ответственности.

**Уметь:**

- использовать социально-психологические знания при оценке социальных процессов в современных организациях;
- реализовывать на практике подходы к формированию материальной и нематериальной системы вознаграждения;
- применять различные методы оценки степени мотивации сотрудников;
- использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.

**Владеть:**

- методологией и методикой проведения диагностики социально-психологических процессов;
- навыками использования методов мотивации и стимулирования сотрудников;
- навыками формирования и развития корпоративной социальной ответственности и эффективной организационной культуры.

**Содержание разделов модуля:**

Особенности социальной сферы организации как объекта и предмета управления; актуальные проблемы функционирования социальной сферы организации; причины возникновения и институционализации функции управления социальной сферой организации; социальной политики государства и управления социальным развитием организации, зару-



бежный и отечественный опыт управления социальным развитием организации; показатели, характеризующие состояние социальной сферы организации, методы управления социальным развитием организации и социально-психологическим климатом в коллективе.

Понятие мотивации и стимулирования персонала. Материальные и нематериальные методы мотивации персонала. Компетентность и компетенции персонала. Ценности как фактор формирования мотивационной системы личности.

Формирование эффективной организационной культуры на основе принципов корпоративной социальной ответственности, направленной на реализацию кадровой стратегии.

**Форма контроля:** экзамен

## **БП.ВВ.1.2 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕХАНИЗМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ**

БП.ВВ.1.2.1 Система государственного и муниципального управления в современной России и управление государственной и муниципальной собственностью

БП.ВВ.1.2.2 Основы государственной службы и управление кадровыми рисками

БП.ВВ.1.2.3 Кадровая политика в органах государственной власти

**Общая трудоёмкость модуля – 9 ЗЕ (324 часа)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОПК-3 – владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

ОПК-6 – способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

ОПК-9 – способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

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;

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК- 4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-6 – умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

**В результате изучения модуля студент должен:**

**Знать:**

– общую модель современного государственного и муниципального служащего как интегрированную систему качеств государственного и муниципального служащего;

– методы диагностики и прогнозирования карьерного роста в государственной и муниципальной службе;

– основы научной самоорганизации труда и методы постановки управленческих задач, организации, контроля, корректировки и оценки их решения;

– методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала.



- механизмы планирования и формирования комплексной системы управления персоналом в органах государственной власти;
- методы планирования и расстановки кадров в органах государственной власти – основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; – основы кадрового планирования в организации;
- технологии управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала).

**Уметь:**

- прогнозировать и моделировать персональное поведение государственного и муниципального служащего в различных организационных ситуациях; – анализировать организационные ситуации и принимать оптимальные решения с учетом закономерностей развития социальных субъектов;
- применять на практике методики по эффективной организации социально- значимой деятельности;
- применять современные методики аттестации и оценки персонала государственных органов;
- оценивать экономическую эффективность работы с кадрами государственных органов;
- прогнозировать и планировать потребность государственных органов в персонале в соответствии со стратегическими планами и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность.

**Владеть:**

- навыками проведения анализа собственных трудовых ресурсов на государственной службе;
- навыками разработки структуры управления трудовыми ресурсами на государственной службе;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами государственных органов;
- современными технологиями управления персоналом государственных органов (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);
- современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулирование трудовой деятельности и пр.)

**Форма контроля:** экзамен.

**Б2.В1 ПРАКТИКА УЧЕБНАЯ****практика по получению первичных профессиональных умений и навыков****Общая трудоёмкость модуля – 3 ЗЕ (108 часа)****Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

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;

ОПК-11 - умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

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.

**В результате изучения модуля студент должен:****Знать:**

- методы самостоятельного поиска и анализа библиографических источников по теме магистерской диссертации;
- методы изучения справочно-библиографических систем, способы поиска информации;
- обобщение и подготовка результатов научно-исследовательской деятельности магистранта для продолжения научных исследований

**- Уметь:**

- работать с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов;
- работать с библиографическими справочниками, составления научно-библиографических списков, использования библиографического описания в научных работах;
- обобщать результаты научно-исследовательской деятельности ее продолжения.

**- Владеть:**

- навыками работы с библиографическими справочниками, составления научно-библиографических списков, использования библиографического описания в научных работах;
- навыками подготовки аргументации для проведения научной дискуссии, в том числе публичной;
- навыками оформления результатов научного исследования.

**Содержание разделов модуля:**

Задания 2- 11. Выполняются на основе изученной теории в процессе изучения модулей, предшествующих учебной практике.

Задание 2. Рассмотреть и провести анализ документов, характеризующих систему управления персоналом.

Задание 3. Изучить систему найма и отбора персонала в организации.

Задание 4. Изучить организацию адаптации новых работников.

Задание 5. Изучить систему обучения персонала.



Задание 6. Рассмотреть теоретические основы планирования деловой карьеры и формирование кадрового резерва.

Задание 7. Изучить систему проведения периодической аттестации работников организации.

Задание 8. Изучить используемые в организации формы и системы оплаты труда рабочих, специалистов и руководителей.

Задание 9. Изучить кадровую политику организации.

Задание 10. Дать краткое описание основных направлений деятельности специалистов в области управления персоналом, методов и кадровых технологий.

Задание 11. Дать характеристику профессионально важных качеств специалистов по персоналу.

**Форма контроля:** дифференцированный зачет.

## **Б2.В2 ПРАКТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ**

**(практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)**

**Общая трудоёмкость модуля – 9 ЗЕ (324 часа)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОПК-4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

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;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-1 - в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-6 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

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;

**В результате изучения модуля студент должен:**

**Знать:**

- методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и анализа их результатов;
- методы разработки, экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проектов совершенствования системы и технологий работы с персоналом

**Уметь:**

- применять на практике методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;
- выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по их практической реализации

**Владеть:**

- навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом.

**Содержание разделов модуля:**

Программа практики включает в себя обязательное выполнение каждым студентом десяти заданий. Руководитель практики от университета, учитывая особенности организации-базы практики, может внести уточнения в содержание заданий.

Задание 1. Изучить общие сведения об организации.

Задание 2. Изучить исходные данные и провести анализ численности персонала, его структуры, динамики, использование рабочего времени.

Задание 3. Изучить и провести анализ документов, характеризующих систему управления персоналом.

Задание 4. Изучить и провести анализ системы найма и отбора персонала в организацию.

Задание 5. Изучить и провести анализ организации адаптации новых работников.

Задание 6. Изучить и провести анализ системы обучения персонала.

Задание 7. Изучить и провести анализ организации и планирования деловой карьеры и формирования кадрового резерва.

Задание 8. Изучить и провести анализ системы проведения периодической аттестации работников организации.

Задание 9. Изучить используемые в организации формы и системы оплаты труда рабочих, специалистов и руководителей.

Задание 10. Дать оценку кадровой политики организации, ее места в общей политике организации; ее связь с финансовой, маркетинговой, производственной политикой и т.п.; формы, методы и принципы формирования кадровой политики. Дать характеристику стратегии управления персоналом с учетом стратегии организации, анализа ее внешней и внутренней среды.

**Форма контроля:** дифференцированный зачет

**Б2.В2.2 НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

**Общая трудоёмкость модуля – 30 ЗЕ (1080 часа)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОПК-6 - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

ОПК-11- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

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;

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;

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**Знать:**

- особенности науки как вида человеческой деятельности;
- виды научно-исследовательских организаций в РФ;
- основные этапы научно-исследовательской деятельности;
- основы методологии научного исследования;
- правила оформления результатов научного исследования;

**Уметь:**

- выявлять и формулировать проблемы научного исследования;
- определять состав и последовательность этапов научного исследования;
- формулировать цели и задачи научного исследования;
- выбирать методы сбора и анализа научной информации.

**Владеть:**

- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации научной информации;
- современными образовательными технологиями;
- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных

**Содержание разделов модуля:**

**1 семестр**

1. Выбор темы исследования и обоснование актуальности темы ВКР
2. Изучение степени научной разработанности проблематики темы ВКР
3. Аналитический обзор литературы по направлению выпускной квалификационной работы.



4. Выступления на научной конференции или научно-исследовательском семинаре, публикация статьи или тезисов доклада по теме ВКР (при наличии).

2 семестр

1. Утверждение темы ВКР и разработка плана (содержания) ВКР.
2. Постановка цели и задач исследования, определение объекта и предмета исследования.
3. Характеристика методологического аппарата, который предполагается использовать при написании ВКР.
4. Характеристика современного состояния изучаемой проблемы.
5. Изучение основных литературных источников, которые будут использованы в качестве теоретической базы исследования.

4. Выступления на научной конференции или научно-исследовательском семинаре, публикация статьи или тезисов доклада по теме ВКР (при наличии).

3 семестр

1. Подробный обзор литературы по теме исследования (анализ основных результатов и положений, полученных ведущими специалистами в области проводимого исследования, оценку их применимости в рамках ВКР- научные монографии и статьи научных журналов).
2. Нормативно-правовая база ВКР
3. Подготовка первой главы ВКР.
4. Разработка аналитических таблиц и рисунков для практической части ВКР.
5. Выступления на научной конференции или научно-исследовательском семинаре, публикация статьи или тезисов доклада по теме ВКР (при наличии).

4 семестр

1. Подготовка практической части (2 раздел) выпускной квалификационной работы.
2. Личный вклад автора в разработку темы (практической части 2 раздел) ВКР.
3. Индивидуальные выводы о практической значимости проведенного исследования.
4. Краткий доклад по практической части (2 раздел) с указанием рекомендаций по изучаемой проблеме в ВКР.
5. Выступления на научной конференции или научно-исследовательском семинаре, публикация статьи или тезисов доклада по теме ВКР (при наличии).

**форма контроля:** дифференцированный зачет

## Б2.В2.6 ПРЕДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

**Общая трудоёмкость модуля – 12 ЗЕ (432 часа)**

**Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:**

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

ОПК-4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

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;



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;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-1 - в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;

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;

ПК-3- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-6 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

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;

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

**В результате изучения модуля студент должен:**

**Знать:**

- содержание элементов системы управления персоналом и их взаимодействие с общей системой управления организацией;
- содержание задач управления персоналом;
- основные организационно-технологические процессы управления персоналом и его развитием;

**Уметь:**

- выявлять проблемы в области управления персоналом, их причины и возможные последствия,
- предлагать способы решения конкретных ситуаций
- оценивать социальные и экономические результаты предлагаемых решений;

**Владеть:**

- навыками анализа информации в сфере управления персоналом и навыками выбора приоритетов кадровой политики организации;
- навыками реализации организационных решений по совершенствованию технологии управления персоналом

**Содержание разделов модуля:**



Преддипломная практика нацелена на изучение, сбор, обработку и систематизацию материалов для написания выпускной квалификационной работы. Первое задание направлено на сбор, изучение и обработку информации для написания в главе выпускной квалификационной работы «Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения» следующих разделов: «Краткая характеристика исследуемого объекта», «Анализ производственной системы организации (производственно – хозяйственной деятельности) и системы управления ею». Второе задание носит более индивидуальный характер для каждого студента, так как зависит непосредственно от темы выпускной квалификационной работы. Оно связано со сбором, изучением и обобщением информации для выполнения в главе выпускной квалификационной работы «Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения» следующих разделов: «Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте», «Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы», «Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте».

**Форма контроля:** дифференцированный зачет