

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:36:47

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе «Производственная практика»

(Научно-исследовательская работа - рассредоточенная).

Целью производственной практики (научно-исследовательская

работа): является получение первичных профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Задачи преддипломной практики:

- развитие интереса к научной деятельности;
- расширение профессиональных знаний в области бухгалтерского учета, анализа и аудита
- изучение и обобщение результатов исследований отечественных и зарубежных ученых по выбранной теме исследования;
- проведение самостоятельного исследования по выбранной проблематике;
- приобретение студентами умений систематизировать и анализировать полученные в ходе исследования данные и их демонстрация;
- развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности и их применение к решению актуальных теоретических и практических задач;
- получение промежуточных результатов исследования.

Формируемые компетенции в процессе прохождения преддипломной практики:

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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.

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.

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.

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

ПК-11 умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.

ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности.

ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала.

ПК-14 знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации.

ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением.

ПК-16 владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.

ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.

ПК-19 владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.

ПК-20 умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора.

ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации.

ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе.

ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам. ПК-25

умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.

ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.

ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе.

ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.

ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных.

ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

ПК-32 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.

ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Разделы практики.

Общая характеристика организации.

- Общая характеристика менеджмента организации.
- Анализ системы планирования на организации
- Анализ функции организации.
- Анализ системы мотивации организации
- Анализ системы контроля в организации.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета
экономики и менеджмента

[Подпись] Т.Ю. Ткачева
(подпись, печать, фамилия)

« 31 » августа 2018 г.

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика

(альтернативная форма практики)

Научно-исследовательская работа

(альтернативная форма практики)

направление подготовки (специальность)

38.04.03

(направление подготовки)

«Управление персоналом»

(направление подготовки, специальность (специальность))

«Управление персоналом организации»

(направление подготовки, специальность (специальность))

форма обучения

очная

(дневная, очная, заочная, вечерняя)

курс 1-2

семестр 4

Всего зачетных единиц по учебному плану

9

ЗЕ

Всего часов по учебному плану

324

час.

Всего недель по учебному плану

6

нед.

Курс - 2018

Программа практики составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 08.04.2015 г. № 367, и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 1 от 13 2018 г.

Программа практики обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики,
управления и аудита

д.э.н., профессор Е.А. Бессонова

Разработчик программы

к.э.н., доцент Ю.Н. Воробьев

Докладчик на Ученом совете ФГОУ

Согласовано:

Наименование кафедры, дата, номер протокола, название специальности кафедры, наименование организации и фирменное наименование (или наименование) таковой организации, а также наименование подразделения другой структуры (подразделений)

Директор научной библиотеки

В.Г. Макронская

Программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 1 от 13 2018 г., на заседании кафедры Экономика, управление и аудит «30» 08 2019 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики,
управления и аудита

д.э.н., профессор Е.А. Бессонова

Программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.01 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 1 от 13 2018 г., на заседании кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита «30» 08 2019 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики,
управления и аудита

д.э.н., профессор Е.А. Бессонова

1 Цель и задачи практики. Вид, тип, способ и форма (-ы) ее проведения

1.1. Цель практики

Целью производственной практики (научно-исследовательская работа) является получение первичных профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

1.2. Задачи практики

Основными задачами научно-исследовательской работы являются:

- развитие интереса к научной деятельности;
- расширение профессиональных знаний в области бухгалтерского учета, анализа и аудита
- изучение и обобщение результатов исследований отечественных и зарубежных ученых по выбранной теме исследования;
- проведение самостоятельного исследования по выбранной проблематике;
- приобретение студентами умений систематизировать и анализировать полученные в ходе исследования данные и их демонстрация;
- развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности и их применение к решению актуальных теоретических и практических задач;
- получение промежуточных результатов исследования.

1.3 Вид, тип, способ и форма (-ы) ее проведения

Вид практики – производственная.

Тип практики – научно-исследовательская работа.

Способ проведения практики: стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска). ФГОС ВО разрешает оба способа данной практики, поэтому способ её проведения устанавливается конкретно для каждого обучающего в зависимости от места расположения предприятия, организации, учреждения в котором он проходит практику.

Практика проводится как на базе лаборатории кафедры экономики, управления и политики (аудитория а-32) Юго- Западного государственного университета, которая оснащена всеми необходимыми программными продуктами и техническими средствами, так и на предприятиях, в организациях и учреждениях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

Выбор мест прохождения практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Научно-исследовательская работа (НИР) (рассредоточенная) является одним из типов производственной практики, которая направлена на получение и развитие профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Способ проведения практики – стационарный. Научно-исследовательская работа (НИР) (рассредоточенная) проводится на кафедре экономики, управления и политики в течение 1-3 семестров.

Студент в период практики ведет дневник установленного образца (Приложение А), в котором установлены:

- а) продолжительность практики (1-3 семестры);

- б) конкретное задание научного руководителя (на каждый семестр);
- в) учет выполненной в течение каждого семестра работы;
- г) описание результатов НИР в каждом семестре;
- г) отзыв руководителя о результатах выполненной в семестре НИР;
- д) оценка результатов НИР в семестре (зачет с оценкой).

Дневник научно-исследовательской практики (рассредоточенной) ведется за три семестра, за весь период практики.

2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
ОК-1	<i>способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</i>	<i>Знать:</i> основные приемы анализа и синтеза, основные категории формальной логики
		<i>Уметь:</i> абстрактно мыслить, использовать методы анализа и синтеза в научной работе, соотносить теоретические положения с конкретными историческими данными
		<i>Владеть:</i> способностью анализировать разнородные исторические факты, обобщать значительное число исторических данных, осмысливать теоретические положения
ОК-2	<i>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>	<i>Знать:</i> основные представления о социальной и этической ответственности за принятые решения, последовательность действий в стандартных ситуациях
		<i>Уметь:</i> выделять и систематизировать основные представления о социальной и этической ответственности за принятые решения; критически оценивать принятые решения; избегать автоматического применения стандартных форм и приемов при решении нестандартных задач
		<i>Владеть:</i> навыками анализа значимости социальной и этической ответственности за принятые решения, подходами к оценке действий в нестандартных ситуациях
ОК-3	<i>готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Знать:</i> основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала
		<i>Уметь:</i> выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития; оценивать свои творческие возможности.

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p>Владеть: основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала.</p>
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	<p>Знать: современные теории в области социально-трудовых отношений, методологию управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом); содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; методы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом.</p> <p>Уметь: принимать участие в разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; определять ожидаемые результаты и последствия.</p> <p>Владеть: ➤ методами исследования управления и увеличения стоимости человеческой составляющей организации, разработки стратегий управления персоналом.</p>
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.</p> <p>Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе; организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.</p> <p>Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
ОПК-3	<i>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</i>	<i>Знать:</i> особенности современных проблем управления персоналом в организации; взаимосвязи управления организацией в целом и ее персонала; комплекс современных проблем управления персоналом в организации.
		<i>Уметь:</i> раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации; применять методы анализа современных проблем, управления персоналом в организации; комплексно видеть современные проблемы, управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.
		<i>Владеть:</i> умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации; навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации; способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.
ОПК-4	<i>способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</i>	<i>Знать:</i> современные проблемы и технологии управления персоналом в организации.
		<i>Уметь:</i> анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию
		<i>Владеть:</i> современными технологиями использования и развития персонала
ОПК-5	<i>способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</i>	<i>Знать:</i> точки зрения отстаивания позиций, убеждения.
		<i>Уметь:</i> создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать;
		<i>Владеть:</i> навыками создания команды, нахождения компромиссных альтернативных решений;

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности, кадровую политику организации.
		Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики.
		Владеть: навыками использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знать: особенности оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования систем и технологий управления персоналом
		Уметь: оценивать экономическую и социальную эффективность современных технологий управления персоналом; эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности.
		Владеть: современными технологиями проектирования и управления систем управления персоналом
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	Знать: методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.
		Уметь: использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.
		Владеть: умениями использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие	Знать: органы государственного и муниципального управления для оценки формирования и развития трудовых ресурсов
		Уметь:

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	трудовых ресурсов региона и отдельной организации	оценивать способность влияния макроэкономической среды на развитие отдельных организаций Владеть: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды 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	Знать: методы и программные средства обработки деловой информации;
		Уметь: эффективно использовать корпоративные информационные системы;
		Владеть: способностью взаимодействия со службами информационных технологий;
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: современные проблемы управления персоналом организации
		Уметь: отличать на практике современных проблем управления персоналом организации
		Владеть: навыками отличия современных проблем управления персоналом организации
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: кадровое делопроизводство и кадровый учет
		Уметь: оценить состояние и качество ведения кадрового делопроизводства
		Владеть: <ul style="list-style-type: none"> ➤ владением навыками оптимизации кадрового учета в организации
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии	Знать: теоретические основы планирования как процесса определения системы целей функционирования и развития организации, а также путей и средств их достижения концептуальные основы управления персоналом особенности разработки стратегии управления персоналом организации

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
	<i>со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</i>	<p>Уметь: разрабатывать философию и концепцию управлению персоналом организации; разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику в соответствии со стратегическими планами организации; выявлять и устранять проблемы экономического и управленческого характера при реализации стратегии управления персоналом.</p> <p>Владеть: навыками составления совокупности правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом; основными подходами разработки стратегии управления персоналом организации; навыками внедрения разработанной стратегии.</p>
ПК-2	<i>умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии</i>	<p>Знать: теоретические основы формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации; направления и задачи развития системы управления персоналом ; технологии управления персоналом в организации</p> <p>Уметь: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; определять направления развития системы и технологии управления персоналом в организации; формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеть: навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; способами развития системы управления персоналом в организации технологиями управления персоналом в организации.</p>
ПК-3	<i>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</i>	<p>Знать: особенности и виды стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; основные подходы при разработке стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; инструменты и методы в отношении политики</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала Уметь: классифицировать виды стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; определять подходы в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ; внедрять инструменты и методы в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.
		Владеть: навыками анализа видов стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала навыками анализа и оценки подходов в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала навыками реализации кадровых мероприятий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
ПК-4	<i>умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</i>	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.
		Уметь: применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации адаптации персонала;
		Владеть: способностью разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации.
ПК-5	<i>умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>	Знать: виды, формы и методы политики обучения персонала организации.
		Уметь: разрабатывать политику обучения персонала организации.
		Владеть: методикой разработки политики обучения персонала организации.

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
ПК-6	<i>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i>	<i>Знать:</i> основные методы деловой оценки кандидатов в организацию;
		<i>Уметь:</i> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
		<i>Владеть:</i> навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала;
ПК-7	<i>умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>Знать:</i> основные теории мотивации;
		<i>Уметь:</i> исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда на рынке;
		<i>Владеть:</i> навыками сопоставления характеристик стимулирующих его труд средств;
ПК-8	<i>способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</i>	<i>Знать:</i> основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной сред;
		<i>Уметь:</i> своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры
		<i>Владеть:</i> ➤ навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде и приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации
ПК-9	<i>способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</i>	<i>Знать:</i> основные положения Трудового кодекса РФ; средства достижения комфортных условий труда в организации; оптимальные режимы труда и отдыха; особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации; оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
		<i>Уметь:</i>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха;</p> <p>выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками внедрения кадровой и социальной политики организации;</p> <p>навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха;</p> <p>навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>
ПК-10	<i>умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</i>	<p>Знать:</p> <p>основы разработки и внедрения кадровой и управленческой оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями;</p> <p>основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p>
ПК-11	<i>умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя</i>	<p>Знать:</p> <p>методологию системного анализа.</p> <p>Уметь:</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	<p>решать системные задачи и проблемы.</p> <p>Владеть: навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации</p>
ПК-12	владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	<p>Знать: технологии разработки и реализации государственной кадровой политики; технологии разработки и реализации корпоративной политики и стратегии управления персоналом; механизмы взаимодействия государственной и корпоративной кадровой политики; принципы, формы и методы диагностики организационного развития</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать корпоративную кадровую политику; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на кадровую политику организации; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; использовать методы диагностики в своей профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения корпоративной кадровой политики; технологиями разработки государственной и корпоративной кадровой политики; навыками диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала.</p>
ПК-13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<p>Знать: методику оценки эффективности персонала; процедуру оценки эффективности персонала при найме и адаптации персонала; технологии аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала предприятия; методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала.</p> <p>Уметь: применять методику оценки эффективности персонала; проводить процедуру оценки эффективности персонала при найме и адаптации</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p>персонала; интегрировать в деятельность подразделения технологии разрешения коллективно-трудовых споров; разбираться в технологиях аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала предприятия.</p> <p>Владеть: навыками оценки эффективности персонала; способами оценки эффективности персонала при найме и адаптации персонала; современными методами управления человеческими ресурсами; навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала.</p>
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<p>Знать: основы разработки и реализации концепции управления развитием персонала; виды, формы и методы обучения персонала.</p>
		<p>Уметь: диагностировать текущее состояние и потребности организации в обучении и развитии персонала; вырабатывать практические рекомендации в виде проекта организационных изменений.</p>
		<p>Владеть: навыками сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения профессиональных задач; способность критически оценить варианты управленческих решений, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и социально-экономических последствий.</p>
ПК-15	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять их на практике	<p>Знать: критерии и методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; критерии и методы оценки эффективности политики оплаты труда в организации; методы анализа конкурентоспособности политики оплаты труда в организации;</p>
		<p>Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; применять на практике методы оценки эффективности политики оплаты труда в организации;</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>анализировать конкурентноспособность политики оплаты труда в организации;</p> <p>проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации;</p> <p>применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда;</p> <p>проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы вознаграждения</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;</p> <p>навыками оценки эффективности политик оплаты труда в организации;</p> <p>навыками анализа конкурентноспособности политики оплаты труда в организации;</p> <p>методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда;</p> <p>методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации</p>
ПК-16	<i>владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>	<p>Знать:</p> <p>основные методы изучения морально-психологического климата и состояния организационной культуры.</p> <p>Уметь:</p> <p>диагностировать текущее состояние организационной культуры и психологического климата в коллективе.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками анализа морально-психологического климата;</p> <p>навыками анализа состояния организационной культуры.</p>
ПК-17	<i>владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>	<p>Знать:</p> <p>технологии аудита и оценки персонала предприятия; правовые основы приема и увольнения персонала в России.</p> <p>Уметь:</p> <p>ставить цели и формулировать задачи, связанные с процедурой разработки кадровой политики и кадровой работы в условиях кризиса;</p> <p>применять методы оценки и прогнозирования рисков</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>в управлении персоналом.</p> <p>Владеть: совокупностью методов политики и кадровой работы в условиях кризиса; методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p>
ПК-18	<p>умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>Знать: методы анализа затрат и оценки потребительной стоимости; принципы формирования бюджета затрат на персонал.</p>
		<p>Уметь: проводить экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал; формировать бюджет затрат на персонал.</p>
		<p>Владеть: основными приемами и техниками финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации; формами и методами контроля за эффективным исполнением бюджета.</p>
ПК-19	<p>владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>	<p>Знать: методические и справочные материалы по вопросам деятельности кадрового делопроизводства и кадрового учета; как определять направления и формулировать задачи по оценке состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.</p>
		<p>Уметь: <ul style="list-style-type: none"> ➤ разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам оценки деятельности кадрового делопроизводства и кадрового учета (кадровые приказы, графики отпусков, трудовая книжка, штатное расписание и многие другие); ➤ оценивать состояние и оптимизацию кадрового делопроизводства и кадрового учета. </p>
		<p>Владеть: <ul style="list-style-type: none"> ➤ навыками составления документов с использованием языковых вариантов в зависимости от назначения, содержания и вида документа: оформлять документы в соответствии с требованиями ГОСТ; унифицировать документы и их системы; ➤ навыками формулирования задач по совершенствованию состояния и оптимизации </p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		кадрового делопроизводства и кадрового учета.
ПК-20	<i>умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</i>	<p>Знать: законодательные и иные нормативные правовые акты, составляющие систему трудового права и правоотношений, связанных с организацией труда и управлением трудом; права и обязанности субъектов трудового права, полномочия государственных органов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений; основные сервисные возможности системы «1С: Зарплата и управление персоналом»; основные составляющие интерфейса подсистемы управления персоналом в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом; правила ввода начальной информации при внедрении программы «1С: Зарплата и управление персоналом» в организацию; принципы ведения учета в программе 1С: Зарплата и управление персоналом; специальную терминологию по коммуникации, общению, все этапы работы над речью; правила составления трудовых договоров.</p> <p>Уметь: проводить анализ документов и норм трудового права, уверенно ориентироваться в системе и структуре трудового законодательства; применять трудовое законодательство, подзаконные нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности настраивать специализированную кадровую программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия; устанавливать типовую конфигурацию «1С: Зарплата и управление персоналом», вводить начальные сведения и параметры, необходимые для работы конкретного предприятия; создавать и проводить документы и формировать стандартные отчеты, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом» правильно оформлять трудовые договора и кадровую документацию.</p> <p>Владеть:</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		терминами и определениями трудового законодательства РФ; навыками самостоятельной работы по поиску и применению нормативных правовых документов, регламентирующих вопросы трудового законодательства; навыками работы в конфигурации 1С:Зарплата и управление персоналом, выполняя базовые функции Кадровика и Менеджера по персоналу; навыками деловых коммуникаций.
ПК-21	<i>умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</i>	<p>Знать: основные социально-трудовые проблемы организации; систему мер по устранению острых социально-трудовых проблем организации; методы правового воздействия на персонал; механизм дисциплины труда и материальной ответственности; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.</p> <p>Уметь: разрабатывать и экономически обосновывать меры по решению социально-трудовых проблем организации; выявлять иерархию источников трудового права; определять способы правового воздействия на персонал; соотносить между собой общие и специальные нормы трудового законодательства.</p> <p>Владеть: навыками практической реализации системы мер по решению острых социально-трудовых проблем организации; методами восстановления нарушенных прав субъекта трудового права; навыками обнаружения признаков нарушений прав граждан и организации.</p>
ПК-22	<i>умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления</i>	<p>Знать: методы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; основные количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и основы построения соответствующих организационно-экономических моделей; основные формы, виды и методы научного</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
	<p><i>персоналом и строить экономические модели</i></p>	<p>исследования в области управления персоналом.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели; рассматривать проблемные ситуации конкретно и находить верные средства диагностики и способы решения с учетом экономических, социальных, юридических и психологических аспектов.</p> <p>Владеть: навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; навыками применения количественных и качественных методов анализа при принятии решений в области управления персоналом и построения соответствующих организационно-экономических моделей; технологиями разработки программ социологического исследования процессов управления персоналом.</p>
<p>ПК-23</p>	<p><i>умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</i></p>	<p>Знать: основные положения, принципы, функции и уровни управления концепции всеобщего управления качеством; основы системного и процессного подхода к управлению качеством, принципы и методы непрерывного улучшения качества; основные сервисные возможности системы «1С: Зарплата и управление персоналом»; основные составляющие интерфейса подсистемы управления персоналом в конфигурации 1С:Зарплата и управление персоналом; правила ввода начальной информации при внедрении программы «1С: Зарплата и управление персоналом» в организацию; разнообразные процедуры оценки вклада службы управления персоналом; процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.</p> <p>Уметь: ➤ использовать приемы и методы вовлечения</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>персонала в деятельность в области качества, методы мотивации персонала к качественному труду;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ находить и обосновывать организационно-управленческие решения в области менеджмента качества и нести за них ответственность; ➤ настраивать специализированную кадровую программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия; ➤ проводить бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности службы управления персоналом; ➤ создавать и проводить документы и формировать стандартные отчеты, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом»; ➤ уметь формулировать цели в рамках поставленных задач. <p>Владеть: навыками взаимодействия с персоналом и работы в коллективе; навыками идентификации и классификации бизнес-процессов организации; применения отдельных инструменты визуализации бизнес-процессов; методами оценки степени эффективности системы управления персоналом; методологией и методикой проведения бенчмакинга и оценки ситуации для принятия решения.</p>
ПК-24	<i>владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам</i>	<p>Знать: основные сервисные возможности системы «1С: Зарплата и управление персоналом»; методы оценки эффективности оплаты труда в организации; приемы и методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; требования и приемы подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом; эффективные методы обучения студентов и практиков управления персоналом.</p> <p>Уметь: использовать принципы и методы научного исследования в решении частных задач; настраивать специализированную кадровую программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия;</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p>проводить методики оценки эффективности оплаты труда в организации; создавать и проводить документы и формировать научные отчеты и публикации, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом»; использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; разрабатывать и выполнять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом.</p> <p>Владеть: владеть навыками анализа конкурентоспособности; методами поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике управления персоналом; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; умениями для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.</p>
ПК-25	<p>умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p>	<p>Знать: теоретические основы проведения совещаний; теоретические основы принятия коллективных решений; теоретические основы групповой динамики; основы и формы делового общения.</p>
		<p>Уметь: планировать совещания; проводить совещания; анализировать результаты совещания; формировать регламент, анализировать проблемное поле деловых мероприятий; проводить и участвовать в деловых мероприятиях.</p>
		<p>Владеть: навыками организации совещаний; навыками анализа результатов принятия коллективных решений; групповой динамикой; навыками использования организационных коммуникаций в профессиональной деятельности.</p>
ПК-26	<p>умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие</p>	<p>Знать: образовательные программы.</p>
		<p>Уметь: уметь разрабатывать учебно-методические</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	<p>комплексы.</p> <p>Владеть: методами поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике управления персоналом.</p>
ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе	<p>Знать: современные образовательные технологии.</p>
		<p>Уметь:</p> <p>➤ использовать современные образовательные технологии.</p>
		<p>Владеть: оценкой эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.</p>
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	<p>Знать: методы модернизации организационных культур в целях эффективного управления человеческими ресурсами предприятия; способы повышения эффективности группового организационного взаимодействия.</p>
		<p>Уметь: использовать зарубежный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами на основе организационной культуры; анализировать и проектировать направление коммуникативного потока, и координировать коммуникационное взаимодействие на различных организационных уровнях.</p>
		<p>Владеть: владеть навыками кадрового планирования, рекрутинга персонала, успешной адаптации, планирования карьеры, развития персонала, мотивации и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с научными рекомендациями; основными навыками наставничества; навыками работы по подготовке кадров в области управления персоналом; навыками деловых коммуникаций; современным методами развития персонала и организации.</p>
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	<p>Знать: формы и методы обучения и профессиональные компетенции; основные способы и средства информационного взаимодействия.</p>
		<p>Уметь: преподавать специализированные дисциплины; воспринимать и методически обобщать</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>информацию.</p> <p>Владеть: методами формирования профессиональных компетенций по управлению персоналом; навыками передачи знаний, информации.</p>
ПК-30	<p><i>владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом</i></p>	<p>Знать: современные методы и технологии управления персоналом; новейшие методы и методики разработки системы индивидуальных инструментов управления персоналом; количественные и качественные методы оценки альтернатив.</p> <p>Уметь: формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом с использованием новейших методов и методик в данной области; эффективно реализовывать на практике разработанную систему индивидуальных инструментов; сравнивать и оценивать альтернативные решения, обосновывать разработанное решение с точки зрения инновационных подходов.</p> <p>Владеть: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; навыками работы с научными текстами и методическими материалами, самостоятельного осмысления информации, содержащейся в них.</p>
ПК-31	<p><i>способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности</i></p>	<p>Знать: принципы и методы оценки эффективности использования и развития персонала; принципы и методы разработки проектов совершенствования системы и технологии работы с персоналом (в т.ч. в кризисных ситуациях) с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности; инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации; методы и средства функционально-стоимостного анализа (ФСА); отличие метода ФСА от других подходов управления.</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом; обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом; разрабатывать и внедрять проекты совершенствования систем и технологий управления персоналом и оценивать их социально-экономическую эффективность; применять программные CASE-средства для реализации ФСА.</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыками оценки эффективности работы с персоналом; инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в успех деятельности организации; методологической культурой функционально-стоимостного анализа.</p>
ПК-32	<i>владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя</i>	<p>Знать: проектирования эффективной кадровой политики организации.</p> <p>Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации; оценивать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его мотивации.</p> <p>Владеть: навыками поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике кадрового консалтинга; навыками проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.</p>
ПК-33	<i>владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие</i>	<p>Знать: современные теории управления качеством; проблематику российского управления качеством; понятие и свойства социальной информации.</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	<p>Уметь: сегментировать потребителей для целей определения и анализа их требований, проводить оценку удовлетворенности качеством товаров (услуг) и обслуживания; проводить оценку удовлетворенности персонала работой в организации; вести организационную работу по внедрению современных концепций всеобщего управления качеством; проводить анализ и оценку социальной информации.</p> <p>Владеть: навыками поиска, обоснования, выбора и реализации управленческих решений в системе менеджмента качества; алгоритмом информационного обеспечения деятельности; методами обеспечения надежности информации.</p>

3 Место практики в структуре образовательной программы. Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах

В соответствии с учебным планом производственная практика (научно-исследовательская работа) (Б2.П.4) входит в блок Б2, «Практики, в том числе научно-исследовательская работа».

Практика является обязательным разделом образовательной программы и представляет собой вид учебных занятий, направленных на формирование, закрепление, развитие практических умений, навыков и компетенций в процессе выполнения определённых видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Практика тесно связана с ранее изученными дисциплинами и направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения обучающимися видами профессиональной деятельности, установленными образовательной программой. Производственная практика (научно-исследовательская работа) проводится на 1- 2 м курсе с 1- 3-й семестр.

Объём производственной практики (научно-исследовательская работа), установленный учебным планом, - 6 зачётных единиц, продолжительность - 4 недели (756 часов).

4 Содержание практики

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретного предприятия, организации, учреждения, являющегося местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 1 – Этапы и содержание практики

№	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость (час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой, порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета; 4) информация о требованиях к отчетным документам по практике; 5) первичный инструктаж по технике безопасности.	8
2	Основной этап (работа на предприятии)	Определение сущности принимающей организации, статуса, категории и квалификации ее работников, изучение их должностных инструкций; Изучение нормативно-правовых актов, регламентирующих содержание деятельности организации, оценить эффективность ее деятельности; Изучение структуры управления организации; Выполнение целей и задач практики согласно индивидуальному заданию	718
3	Заключительный этап	Оформление дневника практики. Составление отчета о практике. Подготовка графических материалов для отчета. Представление дневника практики и защита отчета о практике на промежуточной аттестации.	30

Содержание учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков предопределяется требованиями квалификационных характеристик бакалавра по управлению персоналом и заключается в сочетании общепрофессиональной и специальной подготовки по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом коммерческой организации».

Темы исследования:

- 1. Анализ системы управления персоналом в организации.**
- 2. Основные принципы и методы управления персоналом.**
- 3. Структура управления персоналом в организации.**
- 4. Роль и функции службы управления персоналом.**
- 5. Цели и задачи системы управления персоналом в организации.**
- 6. Характеристика основных функций управления персоналом.**
- 7. Анализ и оценка кадровой политики организации.**
- 8. Анализ системы кадрового планирования в организации.**
- 9. Анализ системы привлечения персонала в организации.**
- 10. Профорientационная деятельность организации.**
- 11. Внутренние и внешние источники набора персонала.**
- 12. Процесс отбора персонала в организации.**

13. *Тестирование при отборе персонала.*
14. *Схемы собеседования при отборе персонала.*
15. *Анализ системы ориентации и адаптации персонала.*
16. *Виды и стадии адаптации персонала.*
17. *Последствия неэффективной адаптации персонала для организации.*
18. *Анализ системы обучения и развития персонала.*
19. *Непрерывная система обучения персонала.*
20. *Виды и методы развития персонала.*
21. *Система мотивации и стимулирования персонала в организации.*
22. *Анализ системы вознаграждения персонала.*
23. *Анализ системы оценки результативности персонала.*
24. *Процедура Оценочного центра.*
25. *Система управления карьерой персонала.*
26. *Анализ организационной культуры.*
27. *Роль службы занятости в регулировании рынка труда.*
28. *Методы управления межличностными конфликтами в организации.*
29. *Система управления мобильностью персонала в организации.*
30. *Анализ лояльности, сплоченности и вовлеченности персонала.*
31. *Анализ системы кадровой безопасности в организации.*
32. *Процедура аттестации персонала.*

5 Формы отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

- дневник практики (https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php),
- отчет о практике.

Структура отчета о производственной практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.
- 4) Основная часть отчета.
 - Общая характеристика организации.
 - Общая характеристика менеджмента организации.
 - Анализ системы планирования на организации
 - Анализ функции организации.
 - Анализ системы мотивации организации
 - Анализ системы контроля в организации.
- 5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.
- 6) Список использованной литературы и источников.
- 7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

- ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.
- ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;

- ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;
- ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;
- ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации. Форматы;
- ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.
- СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению»

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Иностранный язык в деловом и профессиональном общении Формирование команды Групповой менеджмент	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Разработка стратегии управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

			Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Современные проблемы управления персоналом	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Управление эффективностью труда персонала Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Иностранный язык в деловом и профессиональном общении	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-2	Теория организации и	Организация научно-	Практика по получению

<p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>организационного проектирования Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент</p>	<p>исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи</p>	<p>Теория организации и организационного проектирования</p>	<p>Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных</p>	<p>Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и</p>

повышения эффективности использования и развития персонала	Современные концепции управления персоналом	профессиональных умений и навыков	социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Теория организации и организационного проектирования Формирование команды Групповой менеджмент	Управление организационной культурой Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового	Современные методы социологических исследований Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Практика по получению профессиональных умений и

<p>организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>законодательства и его влияние на управление персоналом Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>профессиональных умений и навыков</p>	<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика</p>

			Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
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	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и

муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации		опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
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	Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Современные проблемы управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к	Современные проблемы управления безопасностью труда Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика

		проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Теория организации и организационного проектирования Современные концепции управления персоналом	Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и	Кадровый консалтинг и аудит Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		навыков	Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной

			<p>деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению</p>

			профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и

			<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной</p>

			<p>деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе</p>

			педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

			<p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-8</p> <p>способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Теория организации и организационного проектирования</p> <p>Современные проблемы управления персоналом</p> <p>Современные концепции управления персоналом</p> <p>Разработка стратегии управления персоналом</p> <p>Формирование команды</p> <p>Групповой менеджмент</p>	<p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Управление организационной культурой</p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Управление поведением персонала</p> <p>Технологии управления конфликтами и стрессами</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Антикризисное управление персоналом</p> <p>Управление кадровыми рисками</p> <p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-9</p> <p>способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Современные подходы к проектированию рабочих мест</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда</p> <p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>

			аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом		Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-11 умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Современные проблемы управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Теория организации и организационного проектирования	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика

			Государственная итоговая аттестация
		Научно-исследовательская работа	
ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
		Научно-исследовательская работа	
ПК-14 знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Современные концепции управления персоналом	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала

			<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-15</p> <p>знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением</p>		<p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Оценка эффективности службы управления персоналом</p> <p>Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом</p> <p>Управление эффективностью труда персонала</p> <p>Оценка результативности персонала</p> <p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-16</p> <p>владением навыками анализа</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Управление организационной культурой</p>	<p>Практика по получению профессиональных умений и</p>

<p>морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>		<p>Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>		<p>Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>		<p>Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе</p>

			педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-19 владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета		Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-20 умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Кадровый консалтинг и аудит Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация

	Научно-исследовательская работа		
ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Современные проблемы управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации		Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская

			работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам	Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Формирование команды Групповой менеджмент	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Технологии управления развитием персонала Разработка стратегии управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация

			Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)
Научно-исследовательская работа			
ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Технологии управления развитием персонала Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Современные концепции управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Практика по получению первичных	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

управлению персоналом		профессиональных умений и навыков	Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных	Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом	Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Теория организации и организационного проектирования	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-32 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики,	Теория организации и организационного проектирования Теория и практика кадровой	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе

поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	политики государства и организации		педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Современные проблемы управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом	Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОК-1 /начальный	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: общие, но не структурированные знания методов абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p>Умеет: В целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценку экономической эффективности реализации этих вариантов</p> <p>Владеет: В целом успешно, но не систематически применять навыки методологического использования абстрактного мышления при решении</p>	<p>Знает: сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных методов к абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p>Умеет: анализировать варианты решения исследовательских задач;</p> <p>Владеет: навыками методологического использования абстрактного мышления;</p>	<p>Знает: типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и процессов;</p> <p>Умеет: осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания; диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;</p> <p>Владеет: методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций</p>

		проблем, возникающих при выполнении исследовательских работ, самостоятельного мышления, отстаивания своей точки зрения		
ОК-2 /начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: общие, но не структурированные знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p>Умеет: в целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеет: В целом успешно, но не систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности</p>	<p>Знает: сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях;</p> <p>Умеет: в целом успешно, но содержит отдельные пробелы анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определение меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеет: В целом успешно, но содержит отдельные пробелы применения навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p>Знает: сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p>Умеет: сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеет: Успешно и систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>

		за принятые решения		
ОК-3 /начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p>Умеет: определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p>Владеет: основными приемами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>Знает: представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p>Умеет: анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p>Владеет: приемами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>Знает: полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подходов к использованию творческого потенциала</p> <p>Умеет: формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей использования творческого потенциала</p> <p>Владеет: системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.</p>
ОПК-1 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний,	Знает: значения основных	Знает: значения большинства терминов,	Знает: особенности грамматического строя

<p>умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</p>	<p>терминов, слов и словосочетаний, характерных для подъязыка специальности, и их эквиваленты или соответствия на русском языке;</p> <p>особенности грамматического строя языка, необходимые для чтения литературы по специальности и устного общения;</p> <p>особенности научного стиля речи.</p> <p>Умеет:</p> <p>поддерживать устные речевые контакты на иностранном языке в ситуациях профессионального общения;</p> <p>подготовить и провести презентацию на заданную тему;</p> <p>читать и переводить со словарем иностранную литературу по экономическому профилю с целью:</p> <p>а) полного извлечения информации посредством перевода;</p> <p>б) извлечения основной информации и обобщения</p>	<p>слов и словосочетаний, характерных для подъязыка специальности, и их эквиваленты или соответствия на русском языке;</p> <p>особенности грамматического строя языка, необходимые для чтения литературы по специальности и устного общения;</p> <p>особенности научной проблематике;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ синонимический и антонимический ряд наиболее частотных слов и словосочетаний профессиональной направленности ➤ ключевые фразы выражения согласия, несогласия, привлечения внимания к какому-либо аспекту, аргументации своих доводов <p>Умеет:</p> <p>поддерживать устные речевые контакты на иностранном языке в ситуациях профессионального общения, находить выход из положения при дефиците языковых средств в процессе иноязычного общения, в том числе профессиональном, за счет использования перифразирования.</p> <p>Владеет:</p> <p>методикой самостоятельной работы по совершенствованию изучения иностранного языка</p>	<p>слов и словосочетаний, характерных для подъязыка специальности, и их эквиваленты или соответствия на русском языке;</p> <p>особенности грамматического строя языка научной литературы и устного общения по научной проблематике;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ синонимический и антонимический ряд наиболее частотных слов и словосочетаний профессиональной направленности ➤ ключевые фразы выражения согласия, несогласия, привлечения внимания к какому-либо аспекту, аргументации своих доводов <p>Умеет:</p> <p>подготовить и провести презентацию на заданную тему и адекватно реагировать на задаваемые вопросы;</p> <p>читать и переводить со словарем иностранную литературу по экономическому профилю с целью:</p> <p>полного извлечения информации посредством перевода;</p> <p>извлечения основной информации и обобщения ее в виде рефератов, резюме, аннотаций на русском и английском языке.</p> <p>Владеет:</p> <p>стратегиями воспроизведения, анализа, создания устных и письменных текстов научного жанра;</p> <p>основами публичной речи, деловой переписки, приемами</p>	<p>языка научной литературы и устного общения по научной проблематике;</p> <p>синонимический и антонимический ряд наиболее частотных слов и словосочетаний профессиональной направленности;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ключевые фразы выражения согласия, несогласия, привлечения внимания к какому-либо аспекту, аргументации своих доводов <p>Умеет:</p> <p>подготовить и провести презентацию на заданную тему и адекватно реагировать на задаваемые вопросы;</p> <p>читать и переводить со словарем иностранную литературу по экономическому профилю с целью:</p> <p>полного извлечения информации посредством перевода;</p> <p>извлечения основной информации и обобщения ее в виде рефератов, резюме, аннотаций на русском и английском языке.</p> <p>Владеет:</p> <p>стратегиями воспроизведения, анализа, создания устных и письменных текстов научного жанра;</p> <p>основами публичной речи, деловой переписки, приемами</p>
--	---	--	---	---

		<p>ее в виде рефератов, резюме, аннотаций на русском и английском языке.</p> <p>Владеет: методикой самостоятельной работы по совершенствованию изучения иностранного языка научной и профессиональной сферы коммуникации; умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет); стратегиями воспроизведения, анализа, создания устных и письменных текстов научного жанра; основами публичной речи, реферирования</p>	<p>научной и профессиональной сферы коммуникации; – умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет);</p>	<p>аннотирования, реферирования, переводческими трансформациями для достижения адекватного коммуникативного воздействия.</p>
ОПК-2 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения,</p>	<p>Знает: общие, но неструктурированные знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов</p>	<p>Знает: основные принципы и основные этапы формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p>Умеет: совершенствовать профессиональные качества</p>	<p>Знает: сформулированные систематические знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p>Умеет:</p>

	<i>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<p>коллектива.</p> <p>Умеет: совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p>Владеет: навыками, необходимыми для активного общения с коллегами в научной, производственной и социально-общественной сферах деятельности и руководства коллективом</p>	<p>руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p>Владеет: навыками коллективного обсуждения результатов работы</p>	<p>совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p>Владеет: навыками коллективного обсуждения результатов работы, стимулирующее формирование новых коллективных подходов в решении научно-технических задач.</p>
ОПК-3 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: особенности современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: взаимосвязи управления организацией в целом и ее персонала</p> <p>Умеет: применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: комплекс современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: комплексно видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>Владеет: способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее</p>

				персоналом
ОПК-4 <i>/ основной</i>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p>Владеет: современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p>Знает: современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p>Владеет: сформировавшимися основами современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p>Знает: современных проблем и технологий управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: оценивать анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p>Владеет: современными технологиями использования и развития персонала</p>
ОПК-5 <i>/ основной</i>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основы группообразования и командообразования</p> <p>Умеет: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах</p> <p>Владеет: навыками создания команды профессионалов</p>	<p>Знает: основы группообразования и командообразования и принципы взаимодействия команд</p> <p>Умеет: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию</p> <p>Владеет: Навыками создания команды</p>	<p>Знает: Способы командообразования, основы работы в командах, направленные на отстаивание своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений в процессе работы в команде</p> <p>Умеет: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать</p>

			профессионалов, навыками отстаивания своей позиции	разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения при работе в команде Владеет: навыками создания команды профессионалов, навыками отстаивания своей позиции, навыками убеждения, нахождения взаимодействия в команде
ОПК-6 / основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основные принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Умеет: принимать и оценивать эффективность управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организации Владеет: способностью проводить анализ специфических рисков в управлении операционной	Знает: принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Умеет: анализировать и оценивать эффективность управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организации Владеет: основными навыками для проведения анализа специфических рисков в управлении операционной (производственной) деятельностью организации и умеет использовать его результаты	Знает: показатели, характеризующие финансовую деятельность и функционирование экономики, возможное влияние на них с помощью экономических рычагов Умеет: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели Владеет: методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов, современными способами презентации полученных результатов

		(производственной) деятельностью организации и использовать его результаты для принятия управленческих решений	для принятия управленческих решений	
ОПК-7 <i>/ основной</i>	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основы современных технологий управления персоналом Умеет: применять на практике знания основ современных технологий управления персоналом Владеет: навыками применения на практике основы современных технологий управления персоналом	Знает: критерии современных технологий управления персоналом Умеет: применять на практике современные технологии управления персоналом Владеет: навыками применения на практике современные технологии управления персоналом	Знает: основы эффективной (успешной) реализацией современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности Умеет: применять на практике современные технологии управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности Владеет: навыками применения на практике современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности
ОПК-8 <i>/ основной</i>	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных	Знает: основы информационного обеспечения системы управления персоналом; Умеет: анализировать отдельные социально-экономические	Знает: основы информационного и правового обеспечения системы управления персоналом; Умеет: анализировать основные социально-экономические	Знает: основы информационного и нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом; Умеет: анализировать социально-

	<p>обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>проблемы и процессы в организации;</p> <p>Владеет: отдельными методиками разработки алгоритмов реализации управленческих решений.</p>	<p>проблемы и процессы в организации;</p> <p>Владеет: основными методиками разработки алгоритмов реализации управленческих решений.</p>	<p>экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения</p> <p>Владеет: методиками разработки и применения алгоритмов реализации управленческих решений.</p>
<p>ОПК-9 / основной</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию.</p> <p>Умеет: анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям.</p> <p>Владеет: методами деловой оценки персонала при найме.</p>	<p>Знает: основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p>Умеет: анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям.</p> <p>Владеет: методами деловой оценки персонала при найме.</p>	<p>Знает: основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</p> <p>имеет представление о критериях и показателях отбора персонала; знает порядок оформления документации при приеме на работу.</p> <p>Умеет: анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям.</p> <p>Владеет: методами деловой оценки персонала при найме.</p>
<p>ОПК-10 / основной</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН,</p>	<p>Знает: задачи профессиональной деятельности; информационную и</p>	<p>Знает: способы решения стандартных профессиональных задач на основе информационной и</p>	<p>Знает: методы поиска решений стандартных профессиональных задач с применением современных</p>

	<p>установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>библиографическую культуру</p> <p>Умеет: использовать современное информационно-вычислительное оборудование</p> <p>Владеет: навыками использования современных информационных технологий в образовательном процессе</p>	<p>библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Умеет: решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры</p> <p>Владеет: современными способами презентации полученных результатов</p>	<p>технологий с учетом требований информационной безопасности</p> <p>Умеет: работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.</p> <p>Владеет: методами и приемами решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>
<p>ОПК-11 / основной</p>	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p>Умеет: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p>Владеет: методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p>Знает: сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p>Умеет: определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в</p>

				организации
ОПК-12 / основной	<p>11. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-1 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основы философии и концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику управления персоналом организации</p> <p>Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом</p> <p>Владеет: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом</p>	<p>Знает: основные стратегии управления персоналом организации</p> <p>Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p>Владеет: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p>Знает: способы, методы разработки философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеет: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				владением навыками их внедрения и реализации
ПК-2 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p>Умеет: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p>Владеет: методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p>Знает: сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p>Умеет: определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-3 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>
ПК-4 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять</p>	<p>Знает: сущность адаптации персонала организации</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации</p> <p>Владеет: навыками составления индивидуальных программ</p>	<p>Знает: характеристику политики адаптации персонала организации</p> <p>Умеет: разрабатывать политику адаптации персонала организации</p> <p>Владеет: способами, подходами,</p>	<p>Знает: методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>Владеет: умением разрабатывать и внедрять</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.	адаптации	методами разработки политики адаптации персонала организации	политику адаптации персонала организации
ПК-5 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: виды, формы и методы политики обучения персонала организации Умеет: разрабатывать политику обучения персонала организации Владеет: методикой разработки политики обучения персонала организации	Знает: виды, формы и методы разработки политики и развития обучения персонала организации Умеет: разрабатывать политику обучения и развития персонала организации Владеет: навыками разработки политики обучения и развития персонала организации	Знает: методы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации Умеет: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации Владеет: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
ПК-6 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять	Знает: основные методы деловой оценки кандидатов в организацию Умеет: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала Владеет: основными методами	Знает: цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала Умеет: применять методы деловой оценки персонала, теоретические положения в практике управления персоналом организации Владеет: методами анализа и оценки	Знает: цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Умеет: самостоятельно определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала Владеет:

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	анализа основных функций в сфере управления персоналом	основных функций в сфере управления персоналом	навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала
ПК-7 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; Умеет: выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; Владеет: методами материального и нематериального стимулирования труда;	Знает: основные методики решения аналитических и исследовательских задач на основе применения современных технических средств и информационных технологий Умеет: выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; Владеет: методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов	Знает: виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации, четко определяет их взаимосвязь со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом; Умеет: определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда Владеет: понятием «политика мотивации и стимулирования персонала в организации»; опытом разработки условий материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда), определения приоритетных направлений материального и денежного стимулирования (социального пакета) и

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				нематериального стимулирования персонала
ПК-8 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: методы анализа морально-психологического климата</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата</p>	<p>Знает: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>Знает: Методы и методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>
ПК-9 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</p>	<p>Знает: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>Знает: особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала</p>	<p>Знает: особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Умеет:</p> <p>разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Владеет:</p> <p>способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p>	<p>организации</p> <p>Умеет:</p> <p>разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>	<p>организации</p> <p>Умеет:</p> <p>владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p> <p>Владеет:</p> <p>устойчивыми навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>
ПК-10 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p>	<p>Знает:</p> <p>методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p>Умеет:</p> <p>применять на практике методы выявления наиболее острых</p>	<p>Знает:</p> <p>методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных</p>	<p>Знает:</p> <p>методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	социально-трудовых проблем организации Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации	профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности. Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения	персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности. имеет представление о критериях и показателях отбора персонала. знает порядок оформления документации при приеме на работу. Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-11 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы; имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации персонала.</p> <p>Умеет: выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала.</p> <p>Владеет: навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p>	<p>Знает: сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы; имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы. -имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации персонала.</p> <p>Умеет: выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p>Владеет: навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</p>	<p>Знает: ➤ сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы. ➤ имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы. ➤ знаком с методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека. ➤ имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации персонала.</p> <p>Умеет: выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p>Владеет: навыками разработки и внедрения программ трудовой</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				адаптации
ПК-12 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: неполное знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития Умеет: неполное умение использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеет: неполное владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации	Знает: особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития Умеет: использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеет: методами формирования и внедрения диагностической работы в организации	Знает: сформировавшееся систематическое знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития Умеет: сформировавшееся умение использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеет: сформировавшееся владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
ПК-13 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных	Знает: сущность адаптации персонала организации Умеет: разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации Владеет:	Знает: характеристику политики адаптации персонала организации Умеет: разрабатывать политику адаптации персонала организации	Знает: методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации Умеет: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	навыками составления индивидуальных программ адаптации	Владеет: способами, подходами, методами разработки политики адаптации персонала организации	Владеет: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
ПК-14 /завершающий	<i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов. Владеет: начальными навыками документационного	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов. Владеет: навыками документационного обеспечения управления	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. пути оптимизации состава кадровой документации, имеет представление о типовых схемах документооборота по кадрам Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		обеспечения управления персоналом	персоналом	организации в части обращения кадровых документов. Владеет: устойчивыми навыками документационного обеспечения управления персоналом
ПК-15 /завершающий	<i>11.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации Владеет: начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-16 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: методы анализа морально-психологического климата</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата</p>	<p>Знает: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>Знает: методы и методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-17 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. имеет представление о документообороте в ходе обучения персонала. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-18 <i>/завершающий</i>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: классификацию затрат трудовых ресурсов, способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени</p> <p>Умеет: анализировать основные показатели организации и нормирования труда, формировать бюджет организации</p> <p>Владеет: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	<p>Знает: классификацию затрат рабочего времени, способы изучения трудовых процессов и трудовых ресурсов, затрат рабочего времени</p> <p>знаком с понятием и методами оценки трудоемкости работ, путями ее снижения.</p> <p>Умеет: - анализировать основные показатели организации и нормирования труда</p> <p>Владеет: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	<p>Знает: классификацию затрат рабочего времени, способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени</p> <p>знаком с понятием и методами оценки трудоемкости работ, путями ее снижения.</p> <p>знает основные характеристики работы и рабочего места и может провести анализ и описание работы и рабочего места.</p> <p>Умеет: анализировать основные показатели организации и нормирования труда</p> <p>Владеет: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>
ПК-19 <i>/завершающий</i>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</p>	<p>Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении</p>	<p>Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным</p>	<p>Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>организационным поведением.</p> <p>Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p>Владеет: начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства</p>	<p>поведением.</p> <p>Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p>Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p>	<p>поведением.</p> <p>Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p>Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p>
ПК-20 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и</p>	<p>Знает: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p>Умеет: частично умеет определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал</p>	<p>Знает: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p>Умеет: способен применять определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в</p>	<p>Знает: ➤ понятие и сущность стратегии управления персоналом организации, ее элементы, и методику разработки. ➤ имеет представление о классификации видов стратегий в области управления персоналом организации и условиях их применения при реализации различных задач развития организации в целом.</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>нестандартных ситуациях.</i>	организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора Владеет: частично владеет навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	результате заключения трудового договора Владеет: владеет навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	➤ субъекты, цели, задачи и функции стратегического управления персоналом. Умеет: способен самостоятельно применять определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора Владеет: свободно владеет навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-21 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p>Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p>	<p>Знает: методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p>Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p>	<p>Знает: методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p>имеет представление о критериях и показателях отбора персонала. Знает порядок оформления документации при приеме на работу.</p> <p>Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации
ПК-22 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом Владеет: умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение Владеет: навыками разработки программ научных исследований в сфере	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			управления персоналом и организовывать их выполнение	качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели в современных условиях развития экономики Владеет: методами функционально- стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-23 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний,</i>	Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и	Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала	Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. имеет представление о документообороте в ходе обучения персонала.

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>умений, навыков</i> 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом Владеет: методами обучения персонала	Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом Владеет: методами обучения персонала	показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом Владеет: методами обучения персонала
ПК-24 /завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели Умеет:

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Владеет: умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом	управления персоналом и организовывать их выполнение Владеет: навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели в современных условиях развития экономики Владеет: методами функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-25 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от	Знает: отдельные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления,	Знает: основные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры,	Знает: Все виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры,

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Умеет: осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Владеет: начальными навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи	проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Умеет: осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Владеет: навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи	проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Умеет: осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Владеет: устойчивыми навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи
ПК-26 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний,</i>	Знает: сущность образовательных программ Умеет: разрабатывать образовательные программы Владеет: умением разрабатывать	Знает: сущность учебно-методических комплексов Умеет: разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы для проведения обучения персонала	Знает: методы проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации Умеет: разрабатывать образовательные программы и другие необходимые материалы для

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	образовательные программы	Владеет: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы для проведения обучения персонала	проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации Владеет: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-27 /завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: современные тенденции развития образовательной системы; критерии инновационных процессов в образовании; принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса; Умеет: осваивать ресурсы	Знает: методологию разработки и применения современных процессов в образовании; знает и может применять принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организации образовательного процесса; Умеет: способен самостоятельно организовывать и осваивать ресурсы образовательных	Знает: методологию разработки и применения современных процессов в образовании; знает и может применять принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организации образовательного процесса; Умеет: способен самостоятельно и творчески организовывать и осваивать ресурсы

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>образовательных систем и проектировать их развитие;</p> <p>➤ внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p> <p>➤ разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеет: способами анализа и критической оценки различных</p>	<p>систем и проектировать их развитие;</p> <p>может практически внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p> <p>Владеет: методиками и различными способами анализа критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования;</p>	<p>образовательных систем и проектировать их развитие;</p> <p>может практически внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p> <p>умеет разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеет: свободно владеет методиками различными способами</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования;		анализа критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования;
ПК-28 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. имеет представление о документообороте в ходе обучения персонала. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				организации работы с кадровым резервом Владеет: методами обучения персонала
ПК-29 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: может изложить основные методы при анализе современных тенденций развития образовательной системы; Умеет: частично умеет организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать развитие; умеет внедрять инновационные приемы педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации	Знает: основные стратегии управления персоналом организации знает принципы проектирования новых учебных программ разработки инновационных методик организации образовательного процесса. Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации Владеет: владеет критериями применения инновационных процессов образования; умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом,	Знает: аргументированно проводит сравнение методов, анализирует современные тенденции развития образовательной системы; в совершенстве владеет критериями инновационных процессов в образовании; знает принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса. Умеет: способен самостоятельно организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать их

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>обучающихся;</p> <p>выстраивать реализовывать перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций современном образовании</p> <p>Владеет: частично владеет методами способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>	<p>кадровую политику организации</p>	<p>развитие;</p> <p>легко внедряет инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p> <p>легко выстраивает перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании</p> <p>Владеет: свободно владеет методами и способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов построению системы непрерывного образования; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-30 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала.</p> <p>Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p>Владеет: начальными навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p>Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом.</p> <p>Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p>Владеет: навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p>Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. пути оптимизации состава кадровой документации, имеет представление о типовых схемах документооборота по кадрам</p> <p>Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p>Владеет: устойчивыми навыками</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				документационного обеспечения управления персоналом
ПК-31 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Владеет: умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Владеет: навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели в современных условиях развития экономики</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				Владеет: методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-32 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала Умеет: определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности Владеет:	Знает: представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала Умеет: анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности Владеет:	Знает: полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подходов к использованию творческого потенциала Умеет: формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов

		основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала	приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала	профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей использования творческого потенциала Владеет: системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.
ПК-33 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: общие, но не структурированные знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях Умеет: в целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и	Знает: сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях; Умеет: в целом успешно, но содержит отдельные пробелы анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определение меры социальной и этической ответственности за принятые решения	Знает: сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях Умеет: сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения Владеет:

		<p>этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеет:</p> <p>в целом успешно, но не систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p>Владеет:</p> <p>в целом успешно, но содержит отдельные пробелы применения навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p>успешно и систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>
--	--	--	--	---

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОП ВО	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности
ОК-1,2,3 <i>/начальный</i>	Дневник практики. Характеристика руководителя практики от предприятия лидерских качеств обучающегося.
ОПК-1-6 <i>/основной</i>	Дневник практики. Отчет о практике. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.
ОПК-6-12/ <i>основной</i>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
ПК-1-6 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
ПК-6-12 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Разделы отчета о практике
ПК-12-18 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике:
ПК-18-24 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
ПК-24-30 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
ПК-30-33 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за учебной практикой по получению первичных профессиональных умений и навыков осуществляется в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от университета.

Промежуточная аттестация проводится в 1,2,3-м семестре в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в форме устной защиты отчета о практике.

Таблица 2 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 10 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	1
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов и форм профессиональной деятельности	1
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	1
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	1
		Полнота и глубина раскрытия содержания разделов отчета	1
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	1
		Правильность выполнения расчетов и измерений	1
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета 2 балла	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5 настоящей программы	1
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 4 балла	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	2
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	2
4	Ответы на вопросы о содержании практики 4 балла	Полнота, точность, аргументированность ответов	4

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в традиционные оценки.

Таблица 3 – Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и традиционным оценкам

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка
18-20	высокий	отлично
14-17	продвинутый	хорошо
10-13	пороговый	удовлетворительно
9 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

Основная литература:

1. Магистерская диссертация: методы и организация исследований, оформление и защита [Текст]: учебное пособие / под ред. В. И. Беляева. - М. : КноРус, 2012. - 264 с. (5 экз.)

2. Магистерская диссертация: Методика написания, правила оформления и порядок защиты [Текст]: учебное пособие для студентов– магистрантов / Сост. И. В. Минакова, О.Н. Марганова, О. В. Кудина, В. В. Трубникова, Н. Е. Цуканова. - Курск-Орел : АПЛИТ, 2011. - 96 с. (3 экз.)

3. Малинова О. Ю. Методика научно-исследовательской работы [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. Ю. Малинова, Е.Ю. Мелешкина. - М. : МГИМО-Университет, 2014. - 123 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/> (1 экз.)

4. Новиков Ю. Н. Подготовка и защита магистерских диссертаций и бакалаврских работ [Текст]: учебное пособие / Ю. Н. Новиков. - Санкт-Петербург: Лань , 2014. - 29 с. (14 экз.)

5. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований [Текст] / М. Ф. Шкляр. - 5-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 244 с. (48 экз.)

Дополнительная литература

6. Алексеев Ю. В. Научно-исследовательские работы (курсовые, дипломные, диссертации): общая методология, методика подготовки и оформления [Текст]: учебное пособие / Ю. В. Алексеев, В. П. Казачинский, Н. С. Никитина. - М.: АСВ, 2011. - 120 с. (1 экз.)

7. Андреев, Г. И. Основы научной работы и оформление результатов научной деятельности [Текст] / Г. И. Андреев, С. А. Смирнов, В. А. Тихомиров. - М.: Финансы и статистика, 2004.– 272 с. (3 экз.)

8. Горелов В. П. Аспирантам, соискателям ученых степеней и ученых званий [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. П. Горелов, С. В. Горелов, В. П. Зачесов. - 2-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 459 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/> (1 экз.)

9. Кузин, Ф.А. Диссертация: Методика написания. Правила оформления. Порядок защиты [Текст]: практическое пособие для докторантов, аспирантов и магистрантов / Ф.А. Кузин. - М. : Ось-89, 2000. - 320 с. (2 экз.)

10. Кузин, Ф. А. Магистерская диссертация: Методика написания, правила оформления и порядок защиты [Текст] / Ф.А. Кузин. - М.: Ось-89, 1997. - 304 с. (4 экз.)

11. Кузнецов, И. Н. Научное исследование.: Методика проведения и оформление [Текст]: учебное пособие для студентов, магистрантов, аспирантов, соискателей и научных руководителей / И. Н. Кузнецов.– М.: ” Дашков и К “, 2008. – 460с. (14 экз.)

12. Сибэгатуллина А. М. Организация проектной и научно-исследовательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. М. Сибэгатуллина. - Йошкар-Ола: ПГТУ, 2012. - 93 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/> (1 экз.)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru).
Вестник ассоциации менеджеров (www.vam.amr.ru).
Вопросы экономики (www.vopreco.ru).
Деловые тесты (www.businessstest.ru).
Kadrovik.ru (журнал Национального союза кадровиков).
Корпоративная культура (www.c-culture.ru).
Мотивация и оплата труда (издается с 2005 г. – www.grebennikov.ru).
Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net).
Оплата труда и мотивация персонала (www.wages.com).
Персонал-Микс (www.personal-mix.ru).
Система профессиональной оценки специалистов (www.testpark.ru).
Справочник кадровика (www.sk.kadrovik.ru).
Справочник по управлению персоналом (www.sup.kadrovik.ru).
Технологии корпоративного управления (www.iteam.ru).
Тренинги в бизнесе (www.b-training.ru).
Управление развитием персонала (www.grebennikov.ru).
HR Менеджмент – Human Resources (www.4hr.ru).
Harvard Business Review Россия (www.hbr-r.ru).
HR-лаборатория (www.ht.ru).
Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net).
Справочник профессий с описаниями (www.e-executive.ru/professions).
Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (www.garant.ru).
Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru; www.gks.ru).
Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info).
Всероссийский центр уровня жизни (www.vcug.ru).
Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMА - www.wfpma.com).
Европейская ассоциация по управлению персоналом (ЕАРМ) (www.eapm.org).
Информационный сайт ООН: раздел «Население» (www.un.org/popin); раздел «Экономика и социальное развитие» (www.un.org/esa/population/unpop.htm).
Лицензированный институт персонала и кадрового развития (CIPD) (www.cipd.co.uk).
Международная организация труда (www.ilo.ru).

8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1 Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>

2 Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>

3 Базы данных ВИНТИ РАН – <http://viniti.ru>

9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

Кафедра экономики, управления и политики Юго-Западного государственного университета располагает необходимой материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов, дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Университет располагает минимально необходимым материально-техническим обеспечением: специально оборудованные кабинеты и аудитории: компьютерные классы, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

В университете имеется электронная библиотека, оборудованная рабочими местами с выходом в Интернет. Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

Наглядность и эффективность докладов на промежуточной аттестации (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

10 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета
экономики и менеджмента

Факультет экономики и менеджмента

 Т.Ю. Ткачева
подпись декана факультета

« 31 » августа 20 18 г.

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика

(инженерно-техническая)

Научно-исследовательская работа

(научно-исследовательская)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

менеджмент организации

«Управление персоналом»

направление подготовки «Управление персоналом»

«Управление персоналом организации»

бакалавриат менеджмента (экономика, специализация)

форма обучения заочная курс 1-2 семестр _____

очная, очно-заочная, заочная

Всего зачетных единиц по учебному плану 21 ЗЕ

Всего часов по учебному плану 756 час.

Всего недель по учебному плану 14 нед.

Курс: – 2018


Программа практики составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.01 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 08.04.2015 г. № 367, и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протоколом № 7 от 26 05 20 17 г.

Программа практики обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», на заседании кафедры экономики, управления и аудита «11» августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита

 д.э.н., профессор Е.А. Бессонова

Разработчик программы

 к.э.н., доцент Ю.Н. Воробьева

(Фамилия, имя и отчество автора: Ф.И.О.)

Согласовано:


Письма кафедры, дата, номер протокола, название учебного заведения, согласованы с кафедрой, при этом согласовывается на даты: заседания, в связи с необходимостью проведения других структурных мероприятий

Директор научной библиотеки

 В.Г. Макарова

Программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № α от 20 г., на заседании кафедры Экономика, управление и аудит «30» 08 20 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита

 д.э.н., профессор Е.А. Бессонова

Программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.01 «Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № α от 20 г., на заседании кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита «α» 20 г., протокол № α.

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита

д.э.н., профессор Е.А. Бессонова

1 Цель и задачи практики. Вид, тип, способ и форма (-ы) ее проведения

1.1. Цель практики

Целью производственной практики (научно-исследовательская работа) является получение первичных профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

1.2. Задачи практики

Основными задачами научно-исследовательской работы являются:

- развитие интереса к научной деятельности;
- расширение профессиональных знаний в области бухгалтерского учета, анализа и аудита
- изучение и обобщение результатов исследований отечественных и зарубежных ученых по выбранной теме исследования;
- проведение самостоятельного исследования по выбранной проблематике;
- приобретение студентами умений систематизировать и анализировать полученные в ходе исследования данные и их демонстрация;
- развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности и их применение к решению актуальных теоретических и практических задач;
- получение промежуточных результатов исследования.

1.3 Вид, тип, способ и форма (-ы) ее проведения

Вид практики – производственная.

Тип практики – научно-исследовательская работа.

Способ проведения практики: стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска). ФГОС ВО разрешает оба способа данной практики, поэтому способ её проведения устанавливается конкретно для каждого обучающего в зависимости от места расположения предприятия, организации, учреждения в котором он проходит практику.

Практика проводится как на базе лаборатории кафедры экономики, управления и политики (аудитория а-32) Юго- Западного государственного университета, которая оснащена всеми необходимыми программными продуктами и техническими средствами, так и на предприятиях, в организациях и учреждениях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

Выбор мест прохождения практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Научно-исследовательская работа (НИР) (рассредоточенная) является одним из типов производственной практики, которая направлена на получение и развитие профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Способ проведения практики – стационарный. Научно-исследовательская работа (НИР) (рассредоточенная) проводится на кафедре экономики, управления и политики в течение 1-3 семестров.

Студент в период практики ведет дневник установленного образца (Приложение А), в котором установлены:

- а) продолжительность практики (1-2курсы);

- б) конкретное задание научного руководителя (на каждый семестр);
- в) учет выполненной в течение каждого семестра работы;
- г) описание результатов НИР в каждом семестре;
- г) отзыв руководителя о результатах выполненной в семестре НИР;
- д) оценка результатов НИР в семестре (зачет с оценкой).

Дневник научно-исследовательской практики (рассредоточенной) ведется за три семестра, за весь период практики.

2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: основные приемы анализа и синтеза, основные категории формальной логики
		Уметь: абстрактно мыслить, использовать методы анализа и синтеза в научной работе, соотносить теоретические положения с конкретными историческими данными
		Владеть: способностью анализировать разнородные исторические факты, обобщать значительное число исторических данных, осмыслять теоретические положения
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: основные представления о социальной и этической ответственности за принятые решения, последовательность действий в стандартных ситуациях
		Уметь: выделять и систематизировать основные представления о социальной и этической ответственности за принятые решения; критически оценивать принятые решения; избегать автоматического применения стандартных форм и приемов при решении нестандартных задач
		Владеть: навыками анализа значимости социальной и этической ответственности за принятые решения, подходами к оценке действий в нестандартных ситуациях
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала
		Уметь: выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития; оценивать свои творческие возможности.

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		Владеть: основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала.
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: современные теории в области социально-трудовых отношений, методологию управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом); содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; методы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом.
		Уметь: принимать участие в разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; определять ожидаемые результаты и последствия.
		Владеть: ➤ методами исследования управления и увеличения стоимости человеческой составляющей организации, разработки стратегий управления персоналом.
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.
		Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе; организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		конфессиональных различий отдельных членов группы. Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знать: особенности современных проблем управления персоналом в организации; взаимосвязи управления организацией в целом и ее персонала; комплекс современных проблем управления персоналом в организации. Уметь: раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации; применять методы анализа современных проблем, управления персоналом в организации; комплексно видеть современные проблемы, управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом. Владеть: умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации; навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации; способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: современные проблемы и технологии управления персоналом в организации. Уметь: анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию Владеть: современными технологиями использования и развития персонала

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: точки зрения отстаивания позиций, убеждения.
		Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать;
		Владеть: навыками создания команды, нахождения компромиссных альтернативных решений;
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности, кадровую политику организации.
		Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики.
		Владеть: навыками использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знать: особенности оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования систем и технологий управления персоналом
		Уметь: оценивать экономическую и социальную эффективность современных технологий управления персоналом; эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности.
		Владеть: современными технологиями проектирования и управления систем управления персоналом
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты	Знать: методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.
		Уметь: использовать методики определения

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. Владеть: умениями использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать: органы государственного и муниципального управления для оценки формирования и развития трудовых ресурсов
		Уметь: оценивать способность влияния макроэкономической среды на развитие отдельных организаций
		Владеть: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды 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	Знать: методы и программные средства обработки деловой информации;
		Уметь: эффективно использовать корпоративные информационные системы;
		Владеть: способностью взаимодействия со службами информационных технологий;
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: современные проблемы управления персоналом организации
		Уметь: отличать на практике современных проблем управления персоналом организации
		Владеть: навыками отличия современных проблем управления персоналом организации
ОПК-12	умением разрабатывать и	Знать:

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<p>кадровое делопроизводство и кадровый учет</p> <p>Уметь: оценить состояние и качество ведения кадрового делопроизводства</p> <p>Владеть: ➤ владением навыками оптимизации кадрового учета в организации</p>
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	<p>Знать: теоретические основы планирования как процесса определения системы целей функционирования и развития организации, а также путей и средств их достижения концептуальные основы управления персоналом особенности разработки стратегии управления персоналом организации</p> <p>Уметь: разрабатывать философию и концепцию управлению персоналом организации; разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику в соответствии со стратегическими планами организации; выявлять и устранять проблемы экономического и управленческого характера при реализации стратегии управления персоналом.</p> <p>Владеть: навыками составления совокупности правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом; основными подходами разработки стратегии управления персоналом организации; навыками внедрения разработанной стратегии.</p>
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии	<p>Знать: теоретические основы формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации; направления и задачи развития системы управления персоналом ; технологии управления персоналом в организации</p> <p>Уметь: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; определять направления развития системы и</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>технологии управления персоналом в организации;</p> <p>формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;</p> <p>способами развития системы управления персоналом в организации технологиями управления персоналом в организации.</p>
ПК-3	<i>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</i>	<p>Знать:</p> <p>особенности и виды стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</p> <p>основные подходы при разработке стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</p> <p>инструменты и методы в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>классифицировать виды стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</p> <p>определять подходы в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ;</p> <p>внедрять инструменты и методы в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками анализа видов стратегий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>навыками анализа и оценки подходов в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>навыками реализации кадровых мероприятий в отношении политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>
ПК-4	<i>умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала</i>	<p>Знать:</p> <p>основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	организации	формирования системы трудовой адаптации персонала. Уметь: применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации адаптации персонала; Владеть: способностью разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации.
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знать: виды, формы и методы политики обучения персонала организации.
		Уметь: разрабатывать политику обучения персонала организации.
		Владеть: методикой разработки политики обучения персонала организации.
ПК-6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать: основные методы деловой оценки кандидатов в организацию;
		Уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
		Владеть: навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала;
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знать: основные теории мотивации;
		Уметь: исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда на рынке;
		Владеть: навыками сопоставления характеристик стимулирующих его труд средств;
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в	Знать: основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной сред;
		Уметь: своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	организации и эффективную организационную культуру	<p>эффективной организационной культуры</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде и приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	<p>Знать:</p> <p>основные положения Трудового кодекса РФ; средства достижения комфортных условий труда в организации; оптимальные режимы труда и отдыха; особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации; оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>
		<p>Уметь:</p> <p>мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха; выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>
		<p>Владеть:</p> <p>навыками внедрения кадровой и социальной политики организации; навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха; навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<p>Знать:</p> <p>основы разработки и внедрения кадровой и управленческой оптимизации документооборота</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации; Уметь: разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации. Владеть: навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать: методологию системного анализа. Уметь: решать системные задачи и проблемы. Владеть: навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации
ПК-12	владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать: технологии разработки и реализации государственной кадровой политики; технологии разработки и реализации корпоративной политики и стратегии управления персоналом; механизмы взаимодействия государственной и корпоративной кадровой политики; принципы, формы и методы диагностики организационного развития Уметь: разрабатывать и реализовывать корпоративную кадровую политику; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние кадровую политику

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p>организации;</p> <p>принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;</p> <p>использовать методы диагностики в своей профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками разработки и внедрения корпоративной кадровой политики;</p> <p>технологиями разработки государственной и корпоративной кадровой политики;</p> <p>навыками диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала.</p>
ПК-13	<p>знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p>	<p>Знать:</p> <p>методику оценки эффективности персонала;</p> <p>процедуру оценки эффективности персонала при найме и адаптации персонала; технологии аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала предприятия;</p> <p>методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала.</p> <p>Уметь:</p> <p>применять методику оценки эффективности персонала; проводить процедуру оценки эффективности персонала при найме и адаптации персонала;</p> <p>интегрировать в деятельность подразделения технологии разрешения коллективно-трудовых споров; разбираться в технологиях аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала предприятия.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками оценки эффективности персонала;</p> <p>способами оценки эффективности персонала при найме и адаптации персонала;</p> <p>современными методами управления человеческими ресурсами; навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала.</p>
ПК-14	<p>знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития</p>	<p>Знать:</p> <p>основы разработки и реализации концепции управления развитием персонала;</p> <p>виды, формы и методы обучения персонала.</p> <p>Уметь:</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
	<i>персонала и ее вклада в достижение целей организации</i>	<p>диагностировать текущее состояние и потребности организации в обучении и развитии персонала; вырабатывать практические рекомендации в виде проекта организационных изменений.</p> <p>Владеть: навыками сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения профессиональных задач; способностью критически оценить варианты управленческих решений, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и социально-экономических последствий.</p>
ПК-15	<i>знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять их на практике</i>	<p>Знать: критерии и методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; критерии и методы оценки эффективности политики оплаты труда в организации; методы анализа конкурентоспособности политики оплаты труда в организации;</p> <p>Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; применять на практике методы оценки эффективности политики оплаты труда в организации; анализировать конкурентоспособность политики оплаты труда в организации; проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации; применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда; проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы вознаграждения</p> <p>Владеть: навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования; навыками оценки эффективности политик</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		оплаты труда в организации; навыками анализа конкурентноспособности политики оплаты труда в организации; методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда; методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации
ПК-16	<i>владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>	<i>Знать:</i> основные методы изучения морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
		<i>Уметь:</i> диагностировать текущее состояние организационной культуры и психологического климата в коллективе.
		<i>Владеть:</i> навыками анализа морально-психологического климата; навыками анализа состояния организационной культуры.
ПК-17	<i>владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>	<i>Знать:</i> технологии аудита и оценки персонала предприятия; правовые основы приема и увольнения персонала в России.
		<i>Уметь:</i> ставить цели и формулировать задачи, связанные с процедурой разработки кадровой политики и кадровой работы в условиях кризиса; применять методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом.
		<i>Владеть:</i> совокупностью методов политики и кадровой работы в условиях кризиса; методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
ПК-18	<i>умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</i>	<i>Знать:</i> методы анализа затрат и оценки потребительной стоимости; принципы формирования бюджета затрат на персонал.
		<i>Уметь:</i> проводить экономический анализ показателей

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		по труду, бюджетирование затрат на персонал; формировать бюджет затрат на персонал. Владеть: основными приемами и техниками финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации; формами и методами контроля за эффективным исполнением бюджета.
ПК-19	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Знать: методические и справочные материалы по вопросам деятельности кадрового делопроизводства и кадрового учета; как определять направления и формулировать задачи по оценке состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета. Уметь: ➤ разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам оценки деятельности кадрового делопроизводства и кадрового учета (кадровые приказы, графики отпусков, трудовая книжка, штатное расписание и многие другие); ➤ оценивать состояние и оптимизацию кадрового делопроизводства и кадрового учета. Владеть: ➤ навыками составления документов с использованием языковых вариантов в зависимости от назначения, содержания и вида документа: оформлять документы в соответствии с требованиями ГОСТ; унифицировать документы и их системы; ➤ навыками формулирования задач по совершенствованию состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в	Знать: законодательные и иные нормативные правовые акты, составляющие систему трудового права и правоотношений, связанных с организацией труда и управлением трудом; права и обязанности субъектов трудового права, полномочия государственных органов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
	<i>результате заключения трудового договора</i>	<p>основные сервисные возможности системы «1С: Зарплата и управление персоналом»; основные составляющие интерфейса подсистемы управления персоналом в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом;</p> <p>правила ввода начальной информации при внедрении программы «1С: Зарплата и управление персоналом» в организацию;</p> <p>принципы ведения учета в программе 1С: Зарплата и управление персоналом;</p> <p>специальную терминологию по коммуникации, общению, все этапы работы над речью;</p> <p>правила составления трудовых договоров.</p> <p>Уметь:</p> <p>проводить анализ документов и норм трудового права, уверенно ориентироваться в системе и структуре трудового законодательства;</p> <p>применять трудовое законодательство, подзаконные нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности</p> <p>настраивать специализированную кадровую программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия;</p> <p>устанавливать типовую конфигурацию «1С: Зарплата и управление персоналом», вводить начальные сведения и параметры, необходимые для работы конкретного предприятия;</p> <p>создавать и проводить документы и формировать стандартные отчеты, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом»</p> <p>правильно оформлять трудовые договора и кадровую документацию.</p> <p>Владеть:</p> <p>терминами и определениями трудового законодательства РФ; навыками самостоятельной работы по поиску и применению нормативных правовых документов, регламентирующих вопросы трудового законодательства;</p> <p>навыками работы в конфигурации 1С:Зарплата и управление персоналом, выполняя базовые</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		функции Кадровика и Менеджера по персоналу; навыками деловых коммуникаций.
ПК-21	<i>умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</i>	<p>Знать: основные социально-трудовые проблемы организации; систему мер по устранению острых социально-трудовых проблем организации; методы правового воздействия на персонал; механизм дисциплины труда и материальной ответственности; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.</p> <p>Уметь: разрабатывать и экономически обосновывать меры по решению социально-трудовых проблем организации; выявлять иерархию источников трудового права; определять способы правового воздействия на персонал; соотносить между собой общие и специальные нормы трудового законодательства.</p> <p>Владеть: навыками практической реализации системы мер по решению острых социально-трудовых проблем организации; методами восстановления нарушенных прав субъекта трудового права; навыками обнаружения признаков нарушений прав граждан и организации.</p>
ПК-22	<i>умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить экономические модели</i>	<p>Знать: методы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; основные количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и основы построения соответствующих организационно-экономических моделей; основные формы, виды и методы научного исследования в области управления персоналом.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<p>применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;</p> <p>рассматривать проблемные ситуации конкретно и находить верные средства диагностики и способы решения с учетом экономических, социальных, юридических и психологических аспектов.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения;</p> <p>навыками применения количественных и качественных методов анализа при принятии решений в области управления персоналом и построения соответствующих организационно-экономических моделей;</p> <p>технологиями разработки программ социологического исследования процессов управления персоналом.</p>
ПК-23	<i>умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</i>	<p>Знать:</p> <p>основные положения, принципы, функции и уровни управления концепции всеобщего управления качеством;</p> <p>основы системного и процессного подхода к управлению качеством, принципы и методы непрерывного улучшения качества;</p> <p>основные сервисные возможности системы «1С: Зарплата и управление персоналом»;</p> <p>основные составляющие интерфейса подсистемы управления персоналом в конфигурации 1С:Зарплата и управление персоналом;</p> <p>правила ввода начальной информации при внедрении программы «1С: Зарплата и управление персоналом» в организацию;</p> <p>разнообразные процедуры оценки вклада службы управления персоналом;</p> <p>процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>➤ использовать приемы и методы вовлечения персонала в деятельность в области качества, методы мотивации персонала к качественному труду;</p>

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ находить и обосновывать организационно-управленческие решения в области менеджмента качества и нести за них ответственность; ➤ настраивать специализированную кадровую программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия; ➤ проводить бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности службы управления персоналом; ➤ создавать и проводить документы и формировать стандартные отчеты, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом»; ➤ уметь формулировать цели в рамках поставленных задач. <p>Владеть: навыками взаимодействия с персоналом и работы в коллективе; навыками идентификации и классификации бизнес-процессов организации; применения отдельных инструментов визуализации бизнес-процессов; методами оценки степени эффективности системы управления персоналом; методологией и методикой проведения бенчмакинга и оценки ситуации для принятия решения.</p>
ПК-24	<i>владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам</i>	<p>Знать: основные сервисные возможности системы «1С: Зарплата и управление персоналом»; методы оценки эффективности оплаты труда в организации; приемы и методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; требования и приемы подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом; эффективные методы обучения студентов и практиков управления персоналом.</p> <p>Уметь: использовать принципы и методы научного исследования в решении частных задач; настраивать специализированную кадровую</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p>программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия;</p> <p>проводить методики оценки эффективности оплаты труда в организации;</p> <p>создавать и проводить документы и формировать научные отчеты и публикации, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом»;</p> <p>использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;</p> <p>разрабатывать и выполнять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>владеть навыками анализа конкурентоспособности;</p> <p>методами поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике управления персоналом;</p> <p>навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;</p> <p>умениями для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.</p>
ПК-25	<p>умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p>	<p>Знать:</p> <p>теоретические основы проведения совещаний;</p> <p>теоретические основы принятия коллективных решений;</p> <p>теоретические основы групповой динамики;</p> <p>основы и формы делового общения.</p> <p>Уметь:</p> <p>планировать совещания;</p> <p>проводить совещания;</p> <p>анализировать результаты совещания;</p> <p>формировать регламент, анализировать проблемное поле деловых мероприятий;</p> <p>проводить и участвовать в деловых мероприятиях.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками организации совещаний;</p> <p>навыками анализа результатов принятия коллективных решений;</p> <p>групповой динамикой;</p> <p>навыками использования организационных</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		коммуникаций в профессиональной деятельности.
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Знать: ➤ образовательные программы.
		Уметь: уметь разрабатывать учебно-методические комплексы.
		Владеть: методами поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике управления персоналом.
ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе	Знать: современные образовательные технологии.
		Уметь: ➤ использовать современные образовательные технологии.
		Владеть: оценкой эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знать: методы модернизации организационных культур в целях эффективного управления человеческими ресурсами предприятия; способы повышения эффективности группового организационного взаимодействия.
		Уметь: использовать зарубежный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами на основе организационной культуры; анализировать и проектировать направление коммуникативного потока, и координировать коммуникационное взаимодействие на различных организационных уровнях.
		Владеть: владеть навыками кадрового планирования, рекрутинга персонала, успешной адаптации, планирования карьеры, развития персонала, мотивации и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с научными рекомендациями; основными навыками наставничества; навыками работы по подготовке кадров в области управления персоналом; навыками деловых коммуникаций;

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
		современным методами развития персонала и организации.
ПК-29	<i>владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</i>	<i>Знать:</i> формы и методы обучения и профессиональные компетенции; основные способы и средства информационного взаимодействия.
		<i>Уметь:</i> преподавать специализированные дисциплины; воспринимать и методически обобщать информацию.
		<i>Владеть:</i> методами формирования профессиональных компетенций по управлению персоналом; навыками передачи знаний, информации.
ПК-30	<i>владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом</i>	<i>Знать:</i> современные методы и технологии управления персоналом; новейшие методы и методики разработки системы индивидуальных инструментов управления персоналом; количественные и качественные методы оценки альтернатив.
		<i>Уметь:</i> формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом с использованием новейших методов и методик в данной области; эффективно реализовывать на практике разработанную систему индивидуальных инструментов; сравнивать и оценивать альтернативные решения, обосновывать разработанное решение с точки зрения инновационных подходов.
		<i>Владеть:</i> навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; навыками работы с научными текстами и методическими материалами, самостоятельного осмысления информации, содержащейся в них.
ПК-31	<i>способностью разрабатывать, экономически</i>	<i>Знать:</i> принципы и методы оценки эффективности использования и развития персонала;

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)</i>		<i>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)</i>
<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	
	<i>обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности</i>	<p>принципы и методы разработки проектов совершенствования системы и технологии работы с персоналом (в т.ч. в кризисных ситуациях) с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности; инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации;</p> <p>методы и средства функционально-стоимостного анализа (ФСА); отличие метода ФСА от других подходов управления.</p> <p>Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом; обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом; разрабатывать и внедрять проекты совершенствования систем и технологий управления персоналом и оценивать их социально-экономическую эффективность; применять программные CASE-средства для реализации ФСА.</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыками оценки эффективности работы с персоналом; инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в успех деятельности организации; методологической культурой функционально-стоимостного анализа.</p>
ПК-32	<i>владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя</i>	<p>Знать: проектирования эффективной кадровой политики организации.</p> <p>Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации; оценивать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		мотивации. Владеть: навыками поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике кадрового консалтинга; навыками проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.
ПК-33	<i>владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</i>	Знать: современные теории управления качеством; проблематику российского управления качеством; понятие и свойства социальной информации. Уметь: сегментировать потребителей для целей определения и анализа их требований, проводить оценку удовлетворенности качеством товаров (услуг) и обслуживания; проводить оценку удовлетворенности персонала работой в организации; вести организационную работу по внедрению современных концепций всеобщего управления качеством; проводить анализ и оценку социальной информации. Владеть: навыками поиска, обоснования, выбора и реализации управленческих решений в системе менеджмента качества; алгоритмом информационного обеспечения деятельности; методами обеспечения надежности информации.

3 Место практики в структуре образовательной программы. Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах

В соответствии с учебным планом производственная практика (научно-исследовательская работа) (Б2.П.4) входит в блок Б2, «Практики, в том числе научно-исследовательская работа».

Практика является обязательным разделом образовательной программы и представляет собой вид учебных занятий, направленных на формирование, закрепление, развитие практических умений, навыков и компетенций в процессе

выполнения определённых видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Практика тесно связана с ранее изученными дисциплинами и направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения обучающимися видами профессиональной деятельности, установленными образовательной программой. Производственная практика (научно-исследовательская работа) проводится на 1- 2 м курсе.

Объём производственной практики (научно-исследовательская работа), установленный учебным планом, - 6 зачётных единиц, продолжительность - 4 недели (756 часов).

4 Содержание практики

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретного предприятия, организации, учреждения, являющегося местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 1 – Этапы и содержание практики

№	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость (час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой, порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета; 4) информация о требованиях к отчетным документам по практике; 5) первичный инструктаж по технике безопасности.	8
2	Основной этап (работа на предприятии)	Определение сущности принимающей организации, статуса, категории и квалификации ее работников, изучение их должностных инструкций; Изучение нормативно-правовых актов, регламентирующих содержание деятельности организации, оценить эффективность ее деятельности; Изучение структуры управления организации; Выполнение целей и задач практики согласно индивидуальному заданию	718
3	Заключительный этап	Оформление дневника практики. Составление отчета о практике.	30
		Подготовка графических материалов для отчета.	
		Представление дневника практики и защита отчета о практике на промежуточной аттестации.	

Содержание учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков предопределяется требованиями квалификационных характеристик бакалавра по управлению персоналом и заключается в сочетании общепрофессиональной и специальной подготовки по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом коммерческой организации».

Темы исследования:

- 1. Анализ системы управления персоналом в организации.*
- 2. Основные принципы и методы управления персоналом.*
- 3. Структура управления персоналом в организации.*
- 4. Роль и функции службы управления персоналом.*
- 5. Цели и задачи системы управления персоналом в организации.*
- 6. Характеристика основных функций управления персоналом.*
- 7. Анализ и оценка кадровой политики организации.*

8. Анализ системы кадрового планирования в организации.
9. Анализ системы привлечения персонала в организации.
10. Профориентационная деятельность организации.
11. Внутренние и внешние источники набора персонала.
12. Процесс отбора персонала в организации.
13. Тестирование при отборе персонала.
14. Схемы собеседования при отборе персонала.
15. Анализ системы ориентации и адаптации персонала.
16. Виды и стадии адаптации персонала.
17. Последствия неэффективной адаптации персонала для организации.
18. Анализ системы обучения и развития персонала.
19. Непрерывная система обучения персонала.
20. Виды и методы развития персонала.
21. Система мотивации и стимулирования персонала в организации.
22. Анализ системы вознаграждения персонала.
23. Анализ системы оценки результативности персонала.
24. Процедура Оценочного центра.
25. Система управления карьерой персонала.
26. Анализ организационной культуры.
27. Роль службы занятости в регулировании рынка труда.
28. Методы управления межличностными конфликтами в организации.
29. Система управления мобильностью персонала в организации.
30. Анализ лояльности, сплоченности и вовлеченности персонала.
31. Анализ системы кадровой безопасности в организации.
32. Процедура аттестации персонала.

5 Формы отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

- дневник практики (https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php),
- отчет о практике.

Структура отчета о производственной практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.
- 4) Основная часть отчета.
 - Общая характеристика организации.
 - Общая характеристика менеджмента организации.
 - Анализ системы планирования на организации
 - Анализ функции организации.
 - Анализ системы мотивации организации
 - Анализ системы контроля в организации.
- 5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.
- 6) Список использованной литературы и источников.
- 7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

- ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.
- ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;
- ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;
- ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;
- ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации. Форматы;
- ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.
- СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению»

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Иностранный язык в деловом и профессиональном общении Формирование команды Групповой менеджмент	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Разработка стратегии управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

			<p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ОК-3</p> <p>готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом</p> <p>Современные методы социологических исследований</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Технологии управления развитием персонала</p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Управление эффективностью труда персонала</p> <p>Управление кадровыми рисками</p> <p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ОПК-1</p> <p>готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Иностранный язык в деловом и профессиональном общении</p>	<p>Технологии управления развитием персонала</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-2	Теория организации и	Организация научно-	Практика по получению

<p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>организационного проектирования Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент</p>	<p>исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи</p>	<p>Теория организации и организационного проектирования</p>	<p>Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных</p>	<p>Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и</p>

повышения эффективности использования и развития персонала	Современные концепции управления персоналом	профессиональных умений и навыков	социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Теория организации и организационного проектирования Формирование команды Групповой менеджмент	Управление организационной культурой Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового	Современные методы социологических исследований Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Практика по получению профессиональных умений и

<p>организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>законодательства и его влияние на управление персоналом Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>профессиональных умений и навыков</p>	<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика</p>

			Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
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	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и

муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации		опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
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	Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Современные проблемы управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к	Современные проблемы управления безопасностью труда Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика

		проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Теория организации и организационного проектирования Современные концепции управления персоналом	Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и	Кадровый консалтинг и аудит Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		навыков	Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной

			<p>деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению</p>

			профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и

			<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной</p>

			<p>деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
	Научно-исследовательская работа		
<p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе</p>

			педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Современные подходы к проектированию рабочих мест Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит Современные проблемы управления безопасностью труда Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

			<p>Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент</p>	<p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Управление организационной культурой Современные формы и системы оплаты труда Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>

			аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом		Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-11 умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Современные проблемы управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Теория организации и организационного проектирования	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика

			Государственная итоговая аттестация
		Научно-исследовательская работа	
ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
		Научно-исследовательская работа	
ПК-14 знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Современные концепции управления персоналом	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала

			<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-15</p> <p>знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением</p>		<p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Оценка эффективности службы управления персоналом</p> <p>Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом</p> <p>Управление эффективностью труда персонала</p> <p>Оценка результативности персонала</p> <p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-16</p> <p>владением навыками анализа</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Управление организационной культурой</p>	<p>Практика по получению профессиональных умений и</p>

<p>морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>		<p>Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>		<p>Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>		<p>Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе</p>

			педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-19 владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета		Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-20 умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Кадровый консалтинг и аудит Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация

	Научно-исследовательская работа		
ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Современные проблемы управления персоналом	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации		Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская

			работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам	Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Формирование команды Групповой менеджмент	Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Технологии управления развитием персонала Разработка стратегии управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация

			Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)
Научно-исследовательская работа			
ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Технологии управления развитием персонала Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Современные концепции управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Практика по получению первичных	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

управлению персоналом		профессиональных умений и навыков	Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных	Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом	Технологии управления развитием персонала Управление организационной культурой Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Теория организации и организационного проектирования	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-32 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики,	Теория организации и организационного проектирования Теория и практика кадровой	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе

поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	политики государства и организации		педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Современные проблемы управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом	Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОК-1 /начальный	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: общие, но не структурированные знания методов абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p>Умеет: В целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценку экономической эффективности реализации этих вариантов</p> <p>Владеет: В целом успешно, но не систематически применять навыки методологического использования абстрактного мышления при решении</p>	<p>Знает: сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных методов к абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p>Умеет: анализировать варианты решения исследовательских задач;</p> <p>Владеет: навыками методологического использования абстрактного мышления;</p>	<p>Знает: типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и процессов;</p> <p>Умеет: осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания; диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;</p> <p>Владеет: методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций</p>

		проблем, возникающих при выполнении исследовательских работ, самостоятельного мышления, отстаивания своей точки зрения		
ОК-2 /начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: общие, но не структурированные знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p>Умеет: в целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеет: В целом успешно, но не систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности</p>	<p>Знает: сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях;</p> <p>Умеет: в целом успешно, но содержит отдельные пробелы анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определение меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеет: В целом успешно, но содержит отдельные пробелы применения навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p>Знает: сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p>Умеет: сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеет: Успешно и систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>

		за принятые решения		
ОК-3 /начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p>Умеет: определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p>Владеет: основными приемами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>Знает: представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p>Умеет: анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p>Владеет: приемами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>Знает: полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подходов к использованию творческого потенциала</p> <p>Умеет: формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей использования творческого потенциала</p> <p>Владеет: системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.</p>
ОПК-1 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний,	Знает: значения основных	Знает: значения большинства терминов,	Знает: особенности грамматического строя

<p>умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</p>	<p>терминов, слов и словосочетаний, характерных для подъязыка специальности, и их эквиваленты или соответствия на русском языке;</p> <p>особенности грамматического строя языка, необходимые для чтения литературы по специальности и устного общения;</p> <p>особенности научного стиля речи.</p> <p>Умеет:</p> <p>поддерживать устные речевые контакты на иностранном языке в ситуациях профессионального общения;</p> <p>подготовить и провести презентацию на заданную тему;</p> <p>читать и переводить со словарем иностранную литературу по экономическому профилю с целью:</p> <p>а) полного извлечения информации посредством перевода;</p> <p>б) извлечения основной информации и обобщения</p>	<p>слов и словосочетаний, характерных для подъязыка специальности, и их эквиваленты или соответствия на русском языке;</p> <p>особенности грамматического строя языка, необходимые для чтения литературы по специальности и устного общения;</p> <p>особенности научной проблематике;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ синонимический и антонимический ряд наиболее частотных слов и словосочетаний профессиональной направленности ➤ ключевые фразы выражения согласия, несогласия, привлечения внимания к какому-либо аспекту, аргументации своих доводов <p>Умеет:</p> <p>поддерживать устные речевые контакты на иностранном языке в ситуациях профессионального общения, находить выход из положения при дефиците языковых средств в процессе иноязычного общения, в том числе профессиональном, за счет использования перифразирования.</p> <p>Владеет:</p> <p>методикой самостоятельной работы по совершенствованию изучения иностранного языка</p>	<p>языка научной литературы и устного общения по научной проблематике;</p> <p>синонимический и антонимический ряд наиболее частотных слов и словосочетаний профессиональной направленности;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ключевые фразы выражения согласия, несогласия, привлечения внимания к какому-либо аспекту, аргументации своих доводов <p>Умеет:</p> <p>подготовить и провести презентацию на заданную тему и адекватно реагировать на задаваемые вопросы;</p> <p>читать и переводить со словарем иностранную литературу по экономическому профилю с целью:</p> <p>полного извлечения информации посредством перевода;</p> <p>извлечения основной информации и обобщения ее в виде рефератов, резюме, аннотаций на русском и английском языке.</p> <p>Владеет:</p> <p>стратегиями воспроизведения, анализа, создания устных и письменных текстов научного жанра;</p> <p>основами публичной речи, деловой переписки, приемами</p>
--	---	--	---

		<p>ее в виде рефератов, резюме, аннотаций на русском и английском языке.</p> <p>Владеет: методикой самостоятельной работы по совершенствованию изучения иностранного языка научной и профессиональной сферы коммуникации; умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет); стратегиями воспроизведения, анализа, создания устных и письменных текстов научного жанра; основами публичной речи, реферирования</p>	<p>научной и профессиональной сферы коммуникации; – умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет);</p>	<p>аннотирования, реферирования, переводческими трансформациями для достижения адекватного коммуникативного воздействия.</p>
ОПК-2 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения,</p>	<p>Знает: общие, но неструктурированные знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива;</p>	<p>Знает: основные принципы и основные этапы формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p>Умеет: совершенствовать профессиональные качества</p>	<p>Знает: сформулированные систематические знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p>Умеет:</p>

	<i>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<p>коллектива.</p> <p>Умеет: совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p>Владеет: навыками, необходимыми для активного общения с коллегами в научной, производственной и социально-общественной сферах деятельности и руководства коллективом</p>	<p>руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p>Владеет: навыками коллективного обсуждения результатов работы</p>	<p>совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p>Владеет: навыками коллективного обсуждения результатов работы, стимулирующее формирование новых коллективных подходов в решении научно-технических задач.</p>
ОПК-3 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: особенности современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: взаимосвязи управления организацией в целом и ее персонала</p> <p>Умеет: применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: комплекс современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: комплексно видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>Владеет: способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее</p>

				персоналом
ОПК-4 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p>Владеет: современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p>Знает: современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p>Владеет: сформировавшимися основами современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p>Знает: современных проблем и технологий управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: оценивать анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p>Владеет: современными технологиями использования и развития персонала</p>
ОПК-5 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основы группообразования и командообразования</p> <p>Умеет: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах</p> <p>Владеет: навыками создания команды профессионалов</p>	<p>Знает: основы группообразования и командообразования и принципы взаимодействия команд</p> <p>Умеет: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию</p> <p>Владеет: Навыками создания команды</p>	<p>Знает: Способы командообразования, основы работы в командах, направленные на отстаивание своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений в процессе работы в команде</p> <p>Умеет: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать</p>

			профессионалов, навыками отстаивания своей позиции	разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения при работе в команде Владеет: навыками создания команды профессионалов, навыками отстаивания своей позиции, навыками убеждения, нахождения взаимодействия в команде
ОПК-6 / основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основные принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Умеет: принимать и оценивать эффективность управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организации Владеет: способностью проводить анализ специфических рисков в управлении операционной	Знает: принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Умеет: анализировать и оценивать эффективность управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организации Владеет: основными навыками для проведения анализа специфических рисков в управлении операционной (производственной) деятельностью организации и умеет использовать его результаты	Знает: показатели, характеризующие финансовую деятельность и функционирование экономики, возможное влияние на них с помощью экономических рычагов Умеет: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели Владеет: методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов, современными способами презентации полученных результатов

		(производственной) деятельностью организации и использовать его результаты для принятия управленческих решений	для принятия управленческих решений	
ОПК-7 <i>/ основной</i>	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основы современных технологий управления персоналом Умеет: применять на практике знания основ современных технологий управления персоналом Владеет: навыками применения на практике основы современных технологий управления персоналом	Знает: критерии современных технологий управления персоналом Умеет: применять на практике современные технологии управления персоналом Владеет: навыками применения на практике современные технологии управления персоналом	Знает: основы эффективной (успешной) реализацией современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности Умеет: применять на практике современные технологии управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности Владеет: навыками применения на практике современных технологий управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности
ОПК-8 <i>/ основной</i>	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных	Знает: основы информационного обеспечения системы управления персоналом; Умеет: анализировать отдельные социально-экономические	Знает: основы информационного и правового обеспечения системы управления персоналом; Умеет: анализировать основные социально-экономические	Знает: основы информационного и нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом; Умеет: анализировать социально-

	<p>обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>проблемы и процессы в организации;</p> <p>Владеет: отдельными методиками разработки алгоритмов реализации управленческих решений.</p>	<p>проблемы и процессы в организации;</p> <p>Владеет: основными методиками разработки алгоритмов реализации управленческих решений.</p>	<p>экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения</p> <p>Владеет: методиками разработки и применения алгоритмов реализации управленческих решений.</p>
<p>ОПК-9 / основной</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию.</p> <p>Умеет: анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям.</p> <p>Владеет: методами деловой оценки персонала при найме.</p>	<p>Знает: основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p>Умеет: анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям.</p> <p>Владеет: методами деловой оценки персонала при найме.</p>	<p>Знает: основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</p> <p>имеет представление о критериях и показателях отбора персонала; знает порядок оформления документации при приеме на работу.</p> <p>Умеет: анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям.</p> <p>Владеет: методами деловой оценки персонала при найме.</p>
<p>ОПК-10 / основной</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН,</p>	<p>Знает: задачи профессиональной деятельности; информационную и</p>	<p>Знает: способы решения стандартных профессиональных задач на основе информационной и</p>	<p>Знает: методы поиска решений стандартных профессиональных задач с применением современных</p>

	<p>установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>библиографическую культуру</p> <p>Умеет: использовать современное информационно-вычислительное оборудование</p> <p>Владеет: навыками использования современных информационных технологий в образовательном процессе</p>	<p>библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Умеет: решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры</p> <p>Владеет: современными способами презентации полученных результатов</p>	<p>технологий с учетом требований информационной безопасности</p> <p>Умеет: работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.</p> <p>Владеет: методами и приемами решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>
<p>ОПК-11 / основной</p>	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p>Умеет: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p>Владеет: методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p>Знает: сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p>Умеет: определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в</p>

				организации
ОПК-12 / основной	<p>11. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-1 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основы философии и концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику управления персоналом организации</p> <p>Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом</p> <p>Владеет: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом</p>	<p>Знает: основные стратегии управления персоналом организации</p> <p>Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p>Владеет: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p>Знает: способы, методы разработки философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеет: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				владением навыками их внедрения и реализации
ПК-2 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p>Умеет: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p>Владеет: методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p>Знает: сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p>Умеет: определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Знает: направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Умеет: направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеет: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-3 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p>Владеет: методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знает: сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Умеет: самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеет: способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>
ПК-4 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять</p>	<p>Знает: сущность адаптации персонала организации</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации</p> <p>Владеет: навыками составления индивидуальных программ</p>	<p>Знает: характеристику политики адаптации персонала организации</p> <p>Умеет: разрабатывать политику адаптации персонала организации</p> <p>Владеет: способами, подходами,</p>	<p>Знает: методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации</p> <p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>Владеет: умением разрабатывать и внедрять</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.	адаптации	методами разработки политики адаптации персонала организации	политику адаптации персонала организации
ПК-5 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: виды, формы и методы политики обучения персонала организации Умеет: разрабатывать политику обучения персонала организации Владеет: методикой разработки политики обучения персонала организации	Знает: виды, формы и методы разработки политики и развития обучения персонала организации Умеет: разрабатывать политику обучения и развития персонала организации Владеет: навыками разработки политики обучения и развития персонала организации	Знает: методы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации Умеет: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации Владеет: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
ПК-6 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять	Знает: основные методы деловой оценки кандидатов в организацию Умеет: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала Владеет: основными методами	Знает: цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала Умеет: применять методы деловой оценки персонала, теоретические положения в практике управления персоналом организации Владеет: методами анализа и оценки	Знает: цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Умеет: самостоятельно определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала Владеет:

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	анализа основных функций в сфере управления персоналом	основных функций в сфере управления персоналом	навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала
ПК-7 /завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; Умеет: выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; Владеет: методами материального и нематериального стимулирования труда;	Знает: основные методики решения аналитических и исследовательских задач на основе применения современных технических средств и информационных технологий Умеет: выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; Владеет: методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов	Знает: виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации, четко определяет их взаимосвязь со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом; Умеет: определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда Владеет: понятием «политика мотивации и стимулирования персонала в организации»; опытом разработки условий материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда), определения приоритетных направлений материального денежного стимулирования (социального пакета) и

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				нематериального стимулирования персонала
ПК-8 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: методы анализа морально-психологического климата</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата</p>	<p>Знает: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>Знает: Методы и методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>
ПК-9 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</p>	<p>Знает: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>Знает: особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала</p>	<p>Знает: особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Умеет: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Владеет: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p>	<p>организации</p> <p>Умеет: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Владеет: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>	<p>организации</p> <p>Умеет: владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p> <p>Владеет: устойчивыми навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>
ПК-10 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p>	<p>Знает: методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p>Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых</p>	<p>Знает: методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных</p>	<p>Знает: методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	социально-трудовых проблем организации Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации	профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности. Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения	персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности. имеет представление о критериях и показателях отбора персонала. знает порядок оформления документации при приеме на работу. Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-11 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы; имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации персонала.</p> <p>Умеет: выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала.</p> <p>Владеет: навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p>	<p>Знает: сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы; имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы. -имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации персонала.</p> <p>Умеет: выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p>Владеет: навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</p>	<p>Знает: ➤ сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы. ➤ имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы. ➤ знаком с методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека. ➤ имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации персонала.</p> <p>Умеет: выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p>Владеет: навыками разработки и внедрения программ трудовой</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				адаптации
ПК-12 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: неполное знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития Умеет: неполное умение использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеет: неполное владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации	Знает: особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития Умеет: использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеет: методами формирования и внедрения диагностической работы в организации	Знает: сформировавшееся систематическое знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития Умеет: сформировавшееся умение использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеет: сформировавшееся владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
ПК-13 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных	Знает: сущность адаптации персонала организации Умеет: разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации Владеет:	Знает: характеристику политики адаптации персонала организации Умеет: разрабатывать политику адаптации персонала организации	Знает: методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации Умеет: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>обучающимся знаний, умений, навыков</i> 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	навыками составления индивидуальных программ адаптации	Владеет: способами, подходами, методами разработки политики адаптации персонала организации	Владеет: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
ПК-14 /завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов. Владеет: начальными навыками документационного	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов. Владеет: навыками документационного обеспечения управления	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. пути оптимизации состава кадровой документации, имеет представление о типовых схемах документооборота по кадрам Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		обеспечения управления персоналом	персоналом	организации в части обращения кадровых документов. Владеет: устойчивыми навыками документационного обеспечения управления персоналом
ПК-15 /завершающий	<i>11.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации Владеет: начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом
ПК-16 /завершающий	<i>11.Доля освоенных обучающимся знаний,</i>	Знает: методы анализа морально-	Знает: методы анализа морально-	Знает: методы и методиками анализа

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>психологического климата</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата</p>	<p>психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Умеет: применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>Владеет: навыками применения на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-17 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p>показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p>имеет представление о документообороте в ходе обучения персонала.</p> <p>показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p>знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>
ПК-18	1. Доля освоенных	Знает:	Знает:	Знает:

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
/завершающий	<i>обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	классификацию затрат трудовых ресурсов, способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени Умеет: анализировать основные показатели организации и нормирования труда, формировать бюджет организации Владеет: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	классификацию затрат рабочего времени, способы изучения трудовых процессов и трудовых ресурсов, затрат рабочего времени знаком с понятием и методами оценки трудоемкости работ, путями ее снижения. Умеет: - анализировать основные показатели организации и нормирования труда Владеет: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	классификацию затрат рабочего времени, способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени знаком с понятием и методами оценки трудоемкости работ, путями ее снижения. знает основные характеристики работы и рабочего места и может провести анализ и описание работы и рабочего места. Умеет: анализировать основные показатели организации и нормирования труда Владеет: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
ПК-19 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i>	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением.	Знает: роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением.

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>поведением.</p> <p>Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p>Владеет: начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства</p>	<p>Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p>Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p>	<p>Умеет: использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p>Владеет: навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p>
ПК-20 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных</p>	<p>Знает: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p>Умеет: частично умеет определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и</p>	<p>Знает: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p>Умеет: способен применять определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения</p>	<p>Знает: ➤ понятие и сущность стратегии управления персоналом организации, ее элементы, и методику разработки.</p> <p>➤ имеет представление о классификации видов стратегий в области управления персоналом организации и условиях их применения при реализации различных задач развития организации в целом.</p> <p>➤ субъекты, цели, задачи и</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п. 6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>ситуациях.</i>	<p>обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p> <p>Владеет: частично владеет навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>	<p>трудового договора</p> <p>Владеет: владеет навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>	<p>функции стратегического управления персоналом.</p> <p>Умеет: способен самостоятельно применять определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p> <p>Владеет: свободно владеет навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>
ПК-21	<i>1. Доля освоенных</i>	Знает:	Знает:	Знает:

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
/завершающий	<i>обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации	методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности. Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения Владеет: навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения	методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности. имеет представление о критериях и показателях отбора персонала. Знает порядок оформления документации при приеме на работу. Умеет: применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации Владеет:

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации
ПК-22 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Владеет: умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Владеет: навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного,</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели в современных условиях развития экономики Владеет: методами функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-23 /завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения,	Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,	Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и	Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. имеет представление о документообороте в ходе обучения персонала. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень <i>(«удовлетворительно»)</i>	Продвинутый уровень <i>(«хорошо»)</i>	Высокий уровень <i>(«отлично»)</i>
1	2	3	4	5
	<i>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	организации работы с кадровым резервом Владеет: методами обучения персонала	служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом Владеет: методами обучения персонала	знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом Владеет: методами обучения персонала
ПК-24 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом Владеет: умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение Владеет: навыками разработки программ	Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение,

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		управления персоналом	научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели в современных условиях развития экономики Владеет: методами функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-25 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных</i>	Знает: отдельные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).	Знает: основные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Умеет:	Знает: Все виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Умеет:

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Умеет: осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Владеет: начальными навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи	осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Владеет: навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи	осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). Владеет: устойчивыми навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи
ПК-26 /завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и	Знает: сущность образовательных программ Умеет: разрабатывать образовательные программы Владеет: умением разрабатывать образовательные программы	Знает: сущность учебно-методических комплексов Умеет: разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы для проведения обучения персонала Владеет: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы	Знает: методы проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации Умеет: разрабатывать образовательные программы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации Владеет:

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>нестандартных ситуациях</i>		для проведения обучения персонала	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-27 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знает: современные тенденции развития образовательной системы; критерии инновационных процессов в образовании; принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса; Умеет: ➤ осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие; ➤ внедрять инновационные приемы в педагогический	Знает: методологию разработки и применения современных процессов в образовании; знает и может применять принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организации образовательного процесса; Умеет: способен самостоятельно организовывать и осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие; может практически внедрять инновационные приемы	Знает: методологию разработки и применения современных процессов в образовании; знает и может применять принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организации образовательного процесса; Умеет: способен самостоятельно и творчески организовывать и осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие; может практически внедрять инновационные

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p> <p>➤ разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеет: способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования;</p>	<p>в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p> <p>Владеет: методиками и различными способами анализа критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования;</p>	<p>приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p> <p>умеет разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеет: свободно владеет методиками различными способами анализа критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				непрерывного образования;
ПК-28 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>	<p>Знает: цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. имеет представление о документообороте в ходе обучения персонала. показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения</p> <p>Умеет: разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p>Владеет: методами обучения персонала</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-29 /завершающий	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: может изложить основные методы при анализе современных тенденций развития образовательной системы;</p> <p>Умеет: частично умеет организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать развитие; умеет внедрять инновационные приемы педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; выстраивать реализовывать перспективные линии профессионального</p>	<p>Знает: основные стратегии управления персоналом организации знает принципы проектирования новых учебных программ разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p> <p>Умеет: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p>Владеет: владеет критериями применения инновационных процессов образования; умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p>Знает: аргументированно проводит сравнение методов, анализирует современные тенденции развития образовательной системы; в совершенстве владеет критериями инновационных процессов в образовании; знает принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p> <p>Умеет: способен самостоятельно организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать их развитие; легко внедряет инновационные приемы в педагогический</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		саморазвития с учетом инновационных тенденций современном образовании Владеет: частично владеет методами способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.		процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; легко выстраивает перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании Владеет: свободно владеет методами и способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов построению системы непрерывного образования; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.
ПК-30 /завершающий	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</i>	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы	Знает: теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>программы практики</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала.</p> <p>Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p>Владеет: начальными навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p>регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом.</p> <p>Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p>Владеет: навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p>регламентации труда управленческого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. пути оптимизации состава кадровой документации, имеет представление о типовых схемах документооборота по кадрам</p> <p>Умеет: выстраивать схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p>Владеет: устойчивыми навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-31 /завершающий	<p>11. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Владеет: умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Владеет: навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p>Знает: количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели в современных условиях развития экономики</p> <p>Владеет: методы функционально-</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.6.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-32 /завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p>Умеет: определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p>Владеет:</p>	<p>Знает: представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p>Умеет: анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p>Владеет:</p>	<p>Знает: полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подходов к использованию творческого потенциала</p> <p>Умеет: формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов</p>

		основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала	приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала	профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей использования творческого потенциала Владеет: системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.
ПК-33 /завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: общие, но не структурированные знания социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях Умеет: в целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности	Знает: сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях; Умеет: в целом успешно, но содержит отдельные пробелы анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определение меры социальной и этической ответственности за принятые решения Владеет:	Знает: сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях Умеет: сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения Владеет: успешно и систематически

		<p>за принятые решения Владеет: в целом успешно, но не систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p>в целом успешно, но содержит отдельные пробелы применения навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p>применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>
--	--	--	---	--

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОП ВО	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности
ОК-1,2,3 <i>/начальный</i>	Дневник практики. Характеристика руководителя практики от предприятия лидерских качеств обучающегося.
ОПК-1-6 <i>/основной</i>	Дневник практики. Отчет о практике. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.
ОПК-6-12/ <i>основной</i>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
ПК-1-6 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
ПК-6-12 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Разделы отчета о практике
ПК-12-18 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике:
ПК-18-24 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
ПК-24-30 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
ПК-30-33 <i>/завершающий</i>	Дневник практики. Раздел отчета о практике

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за учебной практикой по получению первичных профессиональных умений и навыков осуществляется в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от университета.

Промежуточная аттестация проводится на 1-2 курсах в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в форме устной защиты отчета о практике.

Таблица 2 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 10 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	1
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов и форм профессиональной деятельности	1
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	1
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	1
		Полнота и глубина раскрытия содержания разделов отчета	1
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	1
		Правильность выполнения расчетов и измерений	1
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета 2 балла	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5 настоящей программы	1
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 4 балла	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	2
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	2
4	Ответы на вопросы о содержании практики 4 балла	Полнота, точность, аргументированность ответов	4

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в традиционные оценки.

Таблица 3 – Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и традиционным оценкам

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка
18-20	высокий	отлично
14-17	продвинутый	хорошо
10-13	пороговый	удовлетворительно
9 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

Основная литература:

1. Магистерская диссертация: методы и организация исследований, оформление и защита [Текст]: учебное пособие / под ред. В. И. Беляева. - М. : КноРус, 2012. - 264 с. (5 экз.)

2. Магистерская диссертация: Методика написания, правила оформления и порядок защиты [Текст]: учебное пособие для студентов– магистрантов / Сост. И. В. Минакова, О.Н. Марганова, О. В. Кудина, В. В. Трубникова, Н. Е. Цуканова. - Курск-Орел : АПЛИТ, 2011. - 96 с. (3 экз.)

3. Малинова О. Ю. Методика научно-исследовательской работы [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. Ю. Малинова, Е.Ю. Мелешкина. - М. : МГИМО-Университет, 2014. - 123 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/> (1 экз.)

4. Новиков Ю. Н. Подготовка и защита магистерских диссертаций и бакалаврских работ [Текст]: учебное пособие / Ю. Н. Новиков. - Санкт-Петербург: Лань , 2014. - 29 с. (14 экз.)

5. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований [Текст] / М. Ф. Шкляр. - 5-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 244 с. (48 экз.)

Дополнительная литература

6. Алексеев Ю. В. Научно-исследовательские работы (курсовые, дипломные, диссертации): общая методология, методика подготовки и оформления [Текст]: учебное пособие / Ю. В. Алексеев, В. П. Казачинский, Н. С. Никитина. - М.: АСВ, 2011. - 120 с. (1 экз.)

7. Андреев, Г. И. Основы научной работы и оформление результатов научной деятельности [Текст] / Г. И. Андреев, С. А. Смирнов, В. А. Тихомиров. - М.: Финансы и статистика, 2004.– 272 с. (3 экз.)

8. Горелов В. П. Аспирантам, соискателям ученых степеней и ученых званий [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. П. Горелов, С. В. Горелов, В. П. Зачесов. - 2-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 459 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/> (1 экз.)

9. Кузин, Ф.А. Диссертация: Методика написания. Правила оформления. Порядок защиты [Текст]: практическое пособие для докторантов, аспирантов и магистрантов / Ф.А. Кузин. - М. : Ось-89, 2000. - 320 с. (2 экз.)

10. Кузин, Ф. А. Магистерская диссертация: Методика написания, правила оформления и порядок защиты [Текст] / Ф.А. Кузин. - М.: Ось-89, 1997. - 304 с. (4 экз.)

11. Кузнецов, И. Н. Научное исследование.: Методика проведения и оформление [Текст]: учебное пособие для студентов, магистрантов, аспирантов, соискателей и научных руководителей / И. Н. Кузнецов.– М.: ” Дашков и К “, 2008. – 460с. (14 экз.)

12. Сибэгатуллина А. М. Организация проектной и научно-исследовательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. М. Сибэгатуллина. - Йошкар-Ола: ПГТУ, 2012. - 93 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/> (1 экз.)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru).
Вестник ассоциации менеджеров (www.vam.amr.ru).
Вопросы экономики (www.vopreco.ru).
Деловые тесты (www.businessstest.ru).
Kadrovik.ru (журнал Национального союза кадровиков).
Корпоративная культура (www.c-culture.ru).
Мотивация и оплата труда (издается с 2005 г. – www.grebennikov.ru).
Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net).
Оплата труда и мотивация персонала (www.wages.com).
Персонал-Микс (www.personal-mix.ru).
Система профессиональной оценки специалистов (www.testpark.ru).
Справочник кадровика (www.sk.kadrovik.ru).
Справочник по управлению персоналом (www.sup.kadrovik.ru).
Технологии корпоративного управления (www.iteam.ru).
Тренинги в бизнесе (www.b-training.ru).
Управление развитием персонала (www.grebennikov.ru).
HR Менеджмент – Human Resources (www.4hr.ru).
Harvard Business Review Россия (www.hbr-r.ru).
HR-лаборатория (www.ht.ru).
Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net).
Справочник профессий с описаниями (www.e-executive.ru/professions).
Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (www.garant.ru).
Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru; www.gks.ru).
Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info).
Всероссийский центр уровня жизни (www.vcug.ru).
Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMА - www.wfpma.com).
Европейская ассоциация по управлению персоналом (ЕАРМ) (www.eapm.org).
Информационный сайт ООН: раздел «Население» (www.un.org/popin); раздел «Экономика и социальное развитие» (www.un.org/esa/population/unpop.htm).
Лицензированный институт персонала и кадрового развития (CIPD) (www.cipd.co.uk).
Международная организация труда (www.ilo.ru).

8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1 Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>

2 Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>

3 Базы данных ВИНТИ РАН – <http://viniti.ru>

9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

Кафедра экономики, управления и политики Юго-Западного государственного университета располагает необходимой материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов, дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Университет располагает минимально необходимым материально-техническим обеспечением: специально оборудованные кабинеты и аудитории: компьютерные классы, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

В университете имеется электронная библиотека, оборудованная рабочими местами с выходом в Интернет. Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

Наглядность и эффективность докладов на промежуточной аттестации (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

10 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			