

**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:**

OK-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.  
OK-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.  
OK-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.

МИНИСТЕРСТВО РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование факультета)

Т.Ю. Ткачева

(подпись, печать, факсимile)

«30 июня 2016 г.

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика  
(наименование вида практики)

Научно-исследовательская работа  
(наименование вида практики)

направление подготовки (специальность) 38.04.03  
бакалавриат по ФГОС

«Управление персоналом»  
наименование направления подготовки специальности

«Управление персоналом организаций»  
наименование направления практики специальности

форма обучения очная курс 1-2 семестр 1  
указы о порядке обучения, согласие

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 организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 1 от 03.08.2018 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 организаций», 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

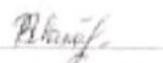
Разработчик программы

  
к.э.н., доцент Ю.Н. Воробьев

Согласовано:

  
доцентом кафедры экономики, управления и аудита

Директор научной библиотеки

  
В.Г. Макаровская

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 организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 1 от 03.08.2018 г., на заседании кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита «30» августа 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 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 1 от 03.08.2018 г., на заседании кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита «30» августа 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>	
<b>ОК-1</b>	<i>способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</i>	<p><b>Знать:</b> основные приемы анализа и синтеза, основные категории формальной логики</p> <p><b>Уметь:</b> абстрактно мыслить, использовать методы анализа и синтеза в научной работе, соотносить теоретические положения с конкретными историческими данными</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать разнородные исторические факты, обобщать значительное число исторических данных, осмыслять теоретические положения</p>
<b>ОК-2</b>	<i>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>	<p><b>Знать:</b> основные представления о социальной и этической ответственности за принятые решения, последовательность действий в стандартных ситуациях</p> <p><b>Уметь:</b> 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</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа значимости социальной и этической ответственности за принятые решения, подходами к оценке действий в нестандартных ситуациях</p>
<b>ОК-3</b>	<i>готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<p><b>Знать:</b> основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Уметь:</b> выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития; оценивать свои творческие возможности.</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><b>Владеть:</b> основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала.</p>
<b>ОПК-1</b>	<i>готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</i>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ методами исследования управления и увеличения стоимости человеческой составляющей организации, разработки стратегий управления персоналом.</li> </ul>
<b>ОПК-2</b>	<i>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<p><b>Знать:</b> особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.</p> <p><b>Уметь:</b> строить межличностные отношения и работать в группе; организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.</p>

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
<b>ОПК-6</b>	<i>способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>	<p><b>Знать:</b> принципы корпоративной социальной ответственности, кадровую политику организации.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики</p>
<b>ОПК-7</b>	<i>владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</i>	<p><b>Знать:</b> особенности оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования систем и технологий управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать экономическую и социальную эффективность современных технологий управления персоналом; эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> современными технологиями проектирования и управления систем управления персоналом</p>
<b>ОПК-8</b>	<i>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</i>	<p><b>Знать:</b> методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b> умениями использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>
<b>ОПК-9</b>	<i>способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие</i>	<p><b>Знать:</b> органы государственного и муниципального управления для оценки формирования и развития трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b></p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	<i>трудовых ресурсов региона и отдельной организации</i>	оценивать способность влияния макроэкономической среды на развитие отдельных организаций <b>Владеть:</b> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
<b>ОПК-10</b>	<i>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</i>	<b>Знать:</b> методы и программные средства обработки деловой информации; <b>Уметь:</b> эффективно использовать корпоративные информационные системы; <b>Владеть:</b> способностью взаимодействия со службами информационных технологий;
<b>ОПК-11</b>	<i>умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</i>	<b>Знать:</b> современные проблемы управления персоналом организаций <b>Уметь:</b> отличать на практике современных проблем управления персоналом организаций <b>Владеть:</b> навыками отличия современных проблем управления персоналом организаций
<b>ОПК-12</b>	<i>умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</i>	<b>Знать:</b> кадровое делопроизводство и кадровый учет <b>Уметь:</b> оценить состояние и качество ведения кадрового делопроизводства <b>Владеть:</b> ➤ владением навыками оптимизации кадрового учета в организации
<b>ПК-1</b>	<i>умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии</i>	<b>Знать:</b> 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

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	<i>со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</i>	<p><b>Уметь:</b>  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 управлеченческого характера при реализации стратегии управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b>  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>
<b>ПК-2</b>	<i>умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии</i>	<p><b>Знать:</b>  теоретические основы формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации;  направления и задачи развития системы управления персоналом ;  технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Уметь:</b>  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><b>Владеть:</b>  навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;  способами развития системы управления персоналом в организации технологиями управления персоналом в организации.</p>
<b>ПК-3</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</i>	<p><b>Знать:</b>  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>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p>привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Уметь:</b> 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.</p> <p><b>Владеть:</b> 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</p>
<b>ПК-4</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</i>	<p><b>Знать:</b> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации адаптации персонала;</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации.</p>
<b>ПК-5</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>	<p><b>Знать:</b> виды, формы и методы политики обучения персонала организации.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать политику обучения персонала организаций.</p> <p><b>Владеть:</b> методикой разработки политики обучения персонала организаций.</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
<b>ПК-6</b>	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p><b>Знать:</b> основные методы деловой оценки кандидатов в организацию;</p> <p><b>Уметь:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала;</p>
<b>ПК-7</b>	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	<p><b>Знать:</b> основные теории мотивации;</p> <p><b>Уметь:</b> исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда на рынке;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками сопоставления характеристик стимулирующих его труд средств;</p>
<b>ПК-8</b>	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	<p><b>Знать:</b> основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кросскультурной среде;</p> <p><b>Уметь:</b> своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде и приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации</li> </ul>
<b>ПК-9</b>	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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b></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>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><b>Владеть:</b></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>
<b>ПК-10</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</i>	<p><b>Знать:</b></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><b>Уметь:</b></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><b>Владеть:</b></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>
<b>ПК-11</b>	<i>умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя</i>	<p><b>Знать:</b></p> <p>методологию системного анализа.</p> <p><b>Уметь:</b></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	решать системные задачи и проблемы. <b>Владеть:</b> 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	<b>Знать:</b> 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 <b>Уметь:</b> 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. <b>Владеть:</b> 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.
ПК-13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> применять методику оценки эффективности персонала; проводить процедуру оценки эффективности персонала при найме и адаптации

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><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-14</b>	<i>знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</i>	<p><b>Знать:</b> основы разработки и реализации концепции управлении развитием персонала; виды, формы и методы обучения персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> диагностировать текущее состояние и потребности организации в обучении и развитии персонала; вырабатывать практические рекомендации в виде проекта организационных изменений.</p> <p><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-15</b>	<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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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 конкурентоспособность политики оплаты труда в организации;</p> <p>проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организаций;</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><b>Владеть:</b></p> <p>навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;</p> <p>навыками оценки эффективности политик оплаты труда в организации;</p> <p>навыками анализа конкурентоспособности 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 организаций</p>
<b>ПК-16</b>	<i>владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>	<p><b>Знать:</b></p> <p>основные методы изучения морально-психологического климата и состояния организационной культуры.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>диагностировать текущее состояние организационной культуры и психологического климата в коллективе.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками анализа морально-психологического климата;</p> <p>навыками анализа состояния организационной культуры.</p>
<b>ПК-17</b>	<i>владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>	<p><b>Знать:</b></p> <p>технологии аудита и оценки персонала предприятия;</p> <p>правовые основы приема и увольнения персонала в России.</p> <p><b>Уметь:</b></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>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p>в управлении персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b> совокупностью методов политики и кадровой работы в условиях кризиса; методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p>
<b>ПК-18</b>	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	<p><b>Знать:</b> методы анализа затрат и оценки потребительной стоимости; принципы формирования бюджета затрат на персонал.</p> <p><b>Уметь:</b> проводить экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал; формировать бюджет затрат на персонал.</p> <p><b>Владеть:</b> основными приемами и техниками финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации; формами и методами контроля за эффективным исполнением бюджета.</p>
<b>ПК-19</b>	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	<p><b>Знать:</b> методические и справочные материалы по вопросам деятельности кадрового делопроизводства и кадрового учета; как определять направления и формулировать задачи по оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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);</li> <li>➤ оценивать состояние и оптимизацию кадрового делопроизводства и кадрового учета.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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;</li> <li>➤ навыками формулирования задач по совершенствованию состояния и оптимизации</li> </ul>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		кадрового делопроизводства и кадрового учета.
<b>ПК-20</b>	<p>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</p>	<p><b>Знать:</b>            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><b>Уметь:</b>            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 договоры и кадровую документацию.</p> <p><b>Владеть:</b></p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		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.
<b>ПК-21</b>	<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><b>Знать:</b> основные социально-трудовые проблемы организаций; систему мер по устранению острых социально-трудовых проблем организаций; методы правового воздействия на персонал; механизм дисциплины труда и материальной ответственности; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и экономически обосновывать меры по решению социально-трудовых проблем организаций; выявлять иерархию источников трудового права; определять способы правового воздействия на персонал; соотносить между собой общие и специальные нормы трудового законодательства.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками практической реализации системы мер по решению острых социально-трудовых проблем организаций; методами восстановления нарушенных прав субъекта трудового права; навыками обнаружения признаков нарушений прав граждан и организаций.</p>
<b>ПК-22</b>	<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><b>Знать:</b> 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>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	<i>персоналом и строить экономические модели</i>	<p>исследования в области управления персоналом.</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-23</b>	<i>умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</i>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> ➤ 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"> <li>➤ находить и обосновывать организационно-управленческие решения в области менеджмента качества и нести за них ответственность;</li> <li>➤ настраивать специализированную кадровую программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия;</li> <li>➤ проводить бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности службы управления персоналом;</li> <li>➤ создавать и проводить документы и формировать стандартные отчеты, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом»;</li> <li>➤ уметь формулировать цели в рамках поставленных задач.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b> 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 бенчмаркинга и оценки ситуации для принятия решения.</p>
<b>ПК-24</b>	<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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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;</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><b>Владеть:</b></p> <p>владеть навыками анализа конкурентоспособности; 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>
<b>ПК-25</b>	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	<p><b>Знать:</b></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><b>Уметь:</b></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><b>Владеть:</b></p> <p>навыками организации совещаний;</p> <p>навыками анализа результатов принятия коллективных решений;</p> <p>групповой динамикой;</p> <p>навыками использования организационных коммуникаций в профессиональной деятельности.</p>
<b>ПК-26</b>	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие	<p><b>Знать:</b></p> <p>➤ образовательные программы.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>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><b>Владеть:</b> методами поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике управления персоналом.</p>
<b>ПК-27</b>	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе	<p><b>Знать:</b> современные образовательные технологии.</p> <p><b>Уметь:</b> ➤ использовать современные образовательные технологии.</p> <p><b>Владеть:</b> оценкой эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.</p>
<b>ПК-28</b>	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	<p><b>Знать:</b> методы модернизации организационных культур в целях эффективного управления человеческими ресурсами предприятия; способы повышения эффективности группового организационного взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-29</b>	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	<p><b>Знать:</b> формы и методы обучения и профессиональные компетенции; основные способы и средства информационного взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b> преподавать специализированные дисциплины; воспринимать и методически обобщать</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		информацию.  <b>Владеть:</b> методами формирования профессиональных компетенций по управлению персоналом; навыками передачи знаний, информации.
<b>ПК-30</b>	<i>владением навыками разработки и организации современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом</i>	<b>Знать:</b> современные методы и технологии управления персоналом; новейшие методы и методики разработки системы индивидуальных инструментов управления персоналом; количественные и качественные методы оценки альтернатив.  <b>Уметь:</b> 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.  <b>Владеть:</b> навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; навыками работы с научными текстами и методическими материалами, самостоятельного осмысливания информации, содержащейся в них.
<b>ПК-31</b>	<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>	<b>Знать:</b> 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.

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		<p><b>Уметь:</b>            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><b>Владеть:</b>            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>
<b>ПК-32</b>	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	<p><b>Знать:</b>            проектирования эффективной кадровой политики организации.</p> <p><b>Уметь:</b>            анализировать экономические показатели деятельности организации;            оценивать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его мотивации.</p> <p><b>Владеть:</b>            навыками поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике кадрового консалтинга;            навыками проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.</p>
<b>ПК-33</b>	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие	<p><b>Знать:</b>            современные теории управления качеством;            проблематику российского управления качеством;            понятие и свойства социальной информации.</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>организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</i>	<p><b>Уметь:</b>          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><b>Владеть:</b>          навыками поиска, обоснования, выбора и реализации управленических 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 организаций, 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. 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](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 функций 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
OK-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			
OK-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

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	организационного проектирования Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	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	профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	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
Научно-исследовательская работа			
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи	Теория организации и организационного проектирования	Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и

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	Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Практика по получению профессиональных умений и

организации, в том числе ее кадровой стратегии	законодательства и его влияние на управление персоналом Разработка стратегии управления персоналом	профессиональных умений и навыков	опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	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	Иновационные 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

			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	Иновационные 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 организаций	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и

	<p>муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной</p> <p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организаций</p>		<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ОПК-10</p> <p>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Иновационные 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</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ОПК-11</p> <p>умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент</p>	<p>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</p>	<p>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</p>

		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	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций</p> <p>Теория организации и организационного проектирования</p> <p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p> <p>Теория и практика кадровой политики государства и организации</p> <p>Современные проблемы управления персоналом</p> <p>Современные концепции управления персоналом</p> <p>Разработка стратегии управления персоналом</p> <p>Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества</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>Управление организационной культурой</p> <p>Современные подходы к проектированию рабочих мест</p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p> <p>Кадровый консалтинг и аудит</p> <p>Современные проблемы управления безопасностью труда</p> <p>Бюджетирование управления персоналом</p> <p>Технологии рекрутмента</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>Антикризисное управление персоналом</p> <p>Управление кадровыми рисками</p> <p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной</p>

			деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-3  умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций  Теория организаций и организационного проектирования  Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом  Теория и практика кадровой политики государства и организаций  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  Управление поведением персонала  Технологии управления конфликтами и стрессами  Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Иновационные 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)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
<b>Научно-исследовательская работа</b>			
<p><b>ПК-4</b></p> <p>умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организаций</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций</p> <p>Теория организации и организационного проектирования</p> <p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p> <p>Теория и практика кадровой политики государства и организаций</p> <p>Современные проблемы управления персоналом</p> <p>Современные концепции управления персоналом</p> <p>Разработка стратегии управления персоналом</p> <p>Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества</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>Управление организационной культурой</p> <p>Современные подходы к проектированию рабочих мест</p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p> <p>Кадровый консалтинг и аудит</p> <p>Современные проблемы управления безопасностью труда</p> <p>Бюджетирование управления персоналом</p> <p>Технологии рекрутмента</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</p>

			опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организаций 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>Иновационные 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>

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

			Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-8  способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	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	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
Научно-исследовательская работа			
ПК-9  способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных	Современные проблемы управления персоналом	Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	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
	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, технологий 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>
<b>Научно-исследовательская работа</b>			
ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением		<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>
<b>Научно-исследовательская работа</b>			
ПК-16 владением навыками анализа	Современные проблемы управления персоналом	Управление организационной культурой	Практика по получению профессиональных умений и

морально-психологического климата и состояния организационной культуры		Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-17  владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний		Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	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
	Научно-исследовательская работа		
ПК-18  умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение		Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом 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-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 <b>(«удовлетворительно»)</b>	Продвинутый уровень <b>(«хорошо»)</b>	Высокий уровень <b>(«отлично»)</b>
1	2	3	4	5
<b>ОК-1 /начальный</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> общие, но не структурированные знания методов абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p><b>Умеет:</b> В целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценку экономической эффективности реализации этих вариантов</p> <p><b>Владеет:</b> В целом успешно, но не систематически применять навыки методологического использования абстрактного мышления при решении</p>	<p><b>Знает:</b> сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных методов кабстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать варианты решения исследовательских задач;</p> <p><b>Владеет:</b> навыками методологического использования абстрактного мышления;</p>	<p><b>Знает:</b> типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и процессов;</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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		
<b>ОК-2 /начальный</b>	<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><b>Знает:</b> общие, но не структурированные знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> В целом успешно, но не систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p><b>Знает:</b> 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><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> В целом успешно, но содержит отдельные пробелы применения навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p><b>Знает:</b> сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b> сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p><b>Владеет:</b> Успешно и систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>

		за принятые решения		
<b>ОК-3 /начальный</b>	<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><b>Знает:</b> основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b> основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p><b>Знает:</b> представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b> приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p><b>Знает:</b> полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подборов к использованию творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.</p>
<b>ОПК-1 /основной</b>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний,</p>	<p><b>Знает:</b> значения основных</p>	<p><b>Знает:</b> значения большинства терминов,</p>	<p><b>Знает:</b> особенности грамматического строя</p>

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

		<p>ее в виде рефератов, резюме, аннотаций на русском и английском языке.</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>методикой самостоятельной работы по совершенствованию изучения иностранного языка научной и профессиональной сферы коммуникации;</p> <p>умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет);</p> <p>стратегиями воспроизведения, анализа, создания устных и письменных текстов научного жанра;</p> <p>основами публичной речи, рефериования</p>	<p>научной и профессиональной сферы коммуникации;</p> <p>— умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет);</p>	<p>и аннотирования, рефериирования, переводческими трансформациями для достижения адекватного коммуникативного воздействия.</p>
<b>ОПК-2 / основной</b>	<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><b>Знает:</b></p> <p>общие, но неструктурированные знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>основные принципы и основные этапы формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>совершенствовать профессиональные качества</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>сформулированные систематические знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p><b>Умеет:</b></p>

	<i>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<p>коллектива.</p> <p><b>Умеет:</b> совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p><b>Владеет:</b> 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><b>Владеет:</b> навыками коллективного обсуждения результатов работы</p>	<p>совершенствовать профессиональные qualities руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками коллективного обсуждения результатов работы, стимулирующее формирование новых коллективных подходов в решении научно-технических задач.</p>
<b>ОПК-3 / основной</b>	<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><b>Знает:</b> особенности современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b> взаимосвязи управления организацией в целом и ее персонала</p> <p><b>Умеет:</b> применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b> комплекс современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> комплексно видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p><b>Владеет:</b> способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее</p>

				персоналом
<b>ОПК-4 / основной</b>	<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><b>Знает:</b> основные современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>Владеет:</b> современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p><b>Знает:</b> современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>Владеет:</b> сформировавшимися основами современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p><b>Знает:</b> современных проблем и технологий управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> оценивать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>Владеет:</b> современными технологиями использования и развития персонала</p>
<b>ОПК-5 / основной</b>	<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><b>Знает:</b> основы группообразования и командообразования</p> <p><b>Умеет:</b> создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах</p> <p><b>Владеет:</b> навыками создания команды профессионалов</p>	<p><b>Знает:</b> основы группообразования и командообразования и принципы взаимодействия команд</p> <p><b>Умеет:</b> создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию</p> <p><b>Владеет:</b> Навыками создания команды</p>	<p><b>Знает:</b> Способы командообразования, основы работы в командах, направленные на отстаивание своей позиции, убеждения, находления компромиссных и альтернативных решений в процессе работы в команде</p> <p><b>Умеет:</b> создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать</p>

			<p>профессионалов, навыками отстаивания своей позиции</p>	<p>разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения при работе в команде</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>навыками создания команды профессионалов, навыками отстаивания своей позиции, навыками убеждения, нахождения взаимодействии в команде</p>
<b>ОПК-6 / основной</b>	<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><b>Знает:</b></p> <p>основные принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>принимать и оценивать эффективность управлеченческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>способностью проводить анализ специфических рисков в управлении операционной</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>анализировать и оценивать эффективность управлеченческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>основными навыками для проведения анализа специфических рисков в управлении операционной (производственной) деятельностью организации и умеет использовать его результаты</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>показатели, характеризующие финансовую деятельность и функционирование экономики, возможное влияние на них с помощью экономических рычагов</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов, современными способами презентации полученных результатов</p>

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

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

	<p><i>установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><b>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p>библиографическую культуру</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>использовать современное информационно-вычислительное оборудование</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>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><b>Умеет:</b></p> <p>решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>современными способами презентации полученных результатов</p>	<p>библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>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>
<b>ОПК-11 / основной</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><b>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>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
<b>ОПК-12 / основной</b>	<p><i>1.1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p><b>Знает:</b> политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p><b>Знает:</b> сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Владеет:</b> способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.б.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
<b>ПК-1 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> основы философии и концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику управления персоналом организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p><b>Владеет:</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p><b>Знает:</b> основные стратегии управления персоналом организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p><b>Владеет:</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p><b>Знает:</b> способы, методы разработки философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организаций в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организаций в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>Владеет:</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организаций в соответствии со стратегическими планами организации 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
				владением навыками их внедрения и реализации
<b>ПК-2 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p><b>Умеет:</b> оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p><b>Владеет:</b> методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p><b>Знает:</b> сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p><b>Умеет:</b> определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b> направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> 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.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
<b>ПК-3 /завершающий</b>	<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><b>Знает:</b> основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p><b>Знает:</b> политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p><b>Знает:</b> сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Владеет:</b> способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>
<b>ПК-4 /завершающий</b>	<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><b>Знает:</b> сущность адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками составления индивидуальных программ</p>	<p><b>Знает:</b> характеристику политики адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать политику адаптации персонала организации</p> <p><b>Владеет:</b> способами, подходами, умением разрабатывать и внедрять</p>	<p><b>Знает:</b> методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p><b>Владеет:</b> способами, подходами, умением разрабатывать и внедрять</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
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.	адаптации	методами разработки политики адаптации персонала организации	политику адаптации персонала организации
<b>ПК-5 /завершающий</b>	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	<b>Знает:</b> виды, формы и методы политики обучения персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать политику обучения персонала организации <b>Владеет:</b> методикой разработки политики обучения персонала организации	<b>Знает:</b> виды, формы и методы разработки политики и развития обучения персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать политику обучения и развития персонала организации <b>Владеет:</b> навыками разработки политики обучения и развития персонала организации	<b>Знает:</b> методы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации <b>Владеет:</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
<b>ПК-6 /завершающий</b>	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	<b>Знает:</b> основные методы деловой оценки кандидатов в организацию <b>Умеет:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала <b>Владеет:</b> основными методами	<b>Знает:</b> цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала <b>Умеет:</b> применять методы деловой оценки персонала, теоретические положения в практике управления персоналом организации <b>Владеет:</b> методами анализа и оценки	<b>Знает:</b> цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <b>Умеет:</b> самостоятельно определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала <b>Владеет:</b>

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>знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	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
<b>ПК-7 /завершающий</b>	<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>	<b>Знает:</b> основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; <b>Умеет:</b> выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; <b>Владеет:</b> методами материального и нематериального стимулирования труда;	<b>Знает:</b> основные методики решения аналитических и исследовательских задач на основе применения современных технических средств и информационных технологий <b>Умеет:</b> выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; <b>Владеет:</b> методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов	<b>Знает:</b> 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; <b>Умеет:</b> определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда <b>Владеет:</b> 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 не денежного стимулирования (социального пакета) и

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
				нематериального стимулирования персонала
<b>ПК-8 /завершающий</b>	<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>	<b>Знает:</b> методы анализа морально-психологического климата <b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата <b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата	<b>Знает:</b> методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	<b>Знает:</b> Методы и методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Умеет:</b> применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
<b>ПК-9 /завершающий</b>	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</i>	<b>Знает:</b> режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	<b>Знает:</b> особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала	<b>Знает:</b> особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий 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
	<p><i>программы практики</i></p> <p><b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p>	<p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>	<p><b>Умеет:</b> владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> устойчивыми навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>
<b>ПК-10</b> <i>/завершающий</i>	<p><b>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</b></p> <p><b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых</p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных</p>	<p><b>Знает:</b> 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 <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
	<b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b>	<p>социально-трудовых проблем организаций</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p>	<p>профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p>	<p>персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p>имеет представление о критериях и показателях отбора персонала.</p> <p>знает порядок оформления документации при приеме на работу.</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и методы разработки системы мер по их практической реализации</p> <p><b>Владеет:</b> 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</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
<b>ПК-11 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы;</p> <p>имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы.</p> <p><b>Умеет:</b> выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p>	<p><b>Знает:</b> сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы;</p> <p>имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы.</p> <p><b>Умеет:</b> выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</p>	<p><b>Знает:</b> ➤ сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы.</p> <p>➤ имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы.</p> <p>➤ знаком с методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека.</p> <p>➤ имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации</p> <p><b>Умеет:</b> ➤ персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</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
				адаптации
<b>ПК-12</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> неполное знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития</p> <p><b>Умеет:</b> использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеет:</b> неполное владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации</p>	<p><b>Знает:</b> особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития</p> <p><b>Умеет:</b> использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеет:</b> методами формирования и внедрения диагностической работы в организации</p>	<p><b>Знает:</b> сформировавшееся систематическое знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития</p> <p><b>Умеет:</b> сформировавшееся систематическое умение использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеет:</b> сформировавшееся систематическое владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации</p>
<b>ПК-13</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных</i></p>	<p><b>Знает:</b> сущность адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации</p> <p><b>Владеет:</b></p>	<p><b>Знает:</b> характеристику политики адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать политику адаптации персонала организации</p>	<p><b>Знает:</b> методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</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>обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	навыками составления индивидуальных программ адаптации	<b>Владеет:</b> способами, подходами, методами разработки политики адаптации персонала организации	<b>Владеет:</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
<b>ПК-14</b> <i>/завершающий</i>	<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>	<b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого персонала. <b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей подразделениями организаций в части обращения кадровых документов. <b>Владеет:</b> начальными навыками документационного	<b>Знает:</b> ➤ теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого персонала. ➤ знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. <b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организаций в части обращения кадровых документов. <b>Владеет:</b> навыками документационного обеспечения	<b>Знает:</b> георетические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого 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 организациям в части обращения кадровых документов. <b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организаций в части обращения кадровых документов.

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
		обеспечения управления персоналом	персоналом	организации в части обращения кадровых документов. <b>Владеет:</b> устойчивыми навыками документационного обеспечения управления персоналом
<b>ПК-15</b> <i>/завершающий</i>	<b>11.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</b> <b>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b> <b>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b>	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. <b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации <b>Владеет:</b> начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. <b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации <b>Владеет:</b> навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организаций эффективного документооборота в системе управления персоналом	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. <b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации <b>Владеет:</b> навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организаций эффективного документооборота в системе управления персоналом

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
<b>ПК-16</b> <i>/завершающий</i>	<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>	<p><b>Знает:</b> методы анализа морально-психологического климата</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата</p>	<p><b>Знает:</b> методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p><b>Знает:</b> методы и методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Владеет:</b> 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
<b>ПК-17 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2 программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> имеет представление о эффективности затрат на обучение и документообороте в ходе обучения персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p><b>Знает:</b> имеет представление о эффективности затрат на обучение персонала.</p> <p><b>Умеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p><b>Владеет:</b> знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения</p> <p><b>Знает:</b> имеет представление о эффективности затрат на обучение персонала.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> 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
<b>ПК-18</b> <i>/завершающий</i>	<p><b>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</b></p> <p><b>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p><b>Знает:</b> классификацию затрат трудовых ресурсов, способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать основные показатели организации и нормирования труда, формировать бюджет организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	<p><b>Знает:</b> классификацию затрат рабочего времени, способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать основные показатели организации и нормирования труда</p> <p><b>Владеет:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	<p><b>Знает:</b> классификацию затрат рабочего времени, способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать основные показатели организации и нормирования труда</p> <p><b>Владеет:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>
<b>ПК-19</b> <i>/завершающий</i>	<p><b>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</b></p>	<p><b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении</p>	<p><b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении</p>	<p><b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении</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
	<p><i>программы практики</i></p> <p><b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p>организационным поведением.</p> <p><b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p><b>Владеет:</b> начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства</p>	<p>поведением.</p> <p><b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p><b>Владеет:</b> 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><b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p>
<b>ПК-20</b> <i>/завершающий</i>	<p><b>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</b></p> <p><i>программы практики</i></p> <p><b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и</b></p>	<p><b>Знает:</b> задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p><b>Умеет:</b> частично умеет определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организаций о правах и обязанностях, возникающих в</p>	<p><b>Знает:</b> задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p><b>Умеет:</b> способен применять определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организаций о правах и обязанностях, возникающих в</p>	<p><b>Знает:</b> ➤ понятие и сущность стратегии управления персоналом организаций, ее элементы, и методику разработки.</p> <p>➤ имеет представление о классификации видов стратегий в области управления персоналом организаций и условиях их применения при реализации различных задач развития организаций в целом.</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>нестандартных ситуациях.</i>	<p>организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p> <p><b>Владеет:</b> 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>результате заключения трудового договора</p> <p><b>Владеет:</b> 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>➤ субъекты, цели, задачи и функции стратегического управления персоналом.</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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>

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
<b>ПК-21</b> <i>/завершающий</i>	<p><b>1.</b>Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</p> <p><b>2.</b>Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p><b>3.</b>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p> <p><b>Умеет:</b> имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p><b>Владеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения и методы разработки системы мер по их практической реализации</p> <p><b>Умеет:</b> имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.</p> <p><b>Владеет:</b> имеет представление о критериях и показателях отбора персонала. Знает порядок оформления документации при приеме на работу.</p> <p><b>Умеет:</b> 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 <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
				<b>Владеет:</b> 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
<b>ПК-22</b> <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><b>Знает:</b> количественные и качественные методы количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p><b>Владеет:</b> умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные 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
			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 <b>Владеет:</b> методами функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
<b>ПК-23 /завершающий</b>	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных обучающимся знаний,</i>	<b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. <b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и	<b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его. <b>Показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</b>	<b>Знает:</b> 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
	умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом <b>Владеет:</b> методами обучения персонала	<b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом <b>Владеет:</b> методами обучения персонала	показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения <b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом <b>Владеет:</b> методами обучения персонала
<b>ПК-24 /завершающий</b>	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	<b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа <b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом	<b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом <b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере	<b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели <b>Умеет:</b>

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
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<b>Владеет:</b> умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом	управления персоналом и организовывать их выполнение <b>Владеет:</b> 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 <b>Владеет:</b> методами функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
<b>ПК-25 /завершающий</b>	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от	<b>Знает:</b> отдельные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления,	<b>Знает:</b> основные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры,	<b>Знает:</b> 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> <b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b> <b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b>	переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Умеет:</b> осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Владеет:</b> начальными навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи	проводение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Умеет:</b> осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Владеет:</b> навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи	проводение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Умеет:</b> осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Владеет:</b> устойчивыми навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи
<b>ПК-26 /завершающий</b>	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i> <b>2. Качество освоенных обучающимся знаний,</b>	<b>Знает:</b> сущность образовательных программ <b>Умеет:</b> разрабатывать образовательные программы <b>Владеет:</b> умением разрабатывать	<b>Знает:</b> сущность учебно-методических комплексов <b>Умеет:</b> разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы для проведения обучения персонала	<b>Знает:</b> методы проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации <b>Умеет:</b> разрабатывать образовательные программы и другие необходимые материалы для

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
	умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	образовательные программы	<b>Владеет:</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы для проведения обучения персонала	проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации <b>Владеет:</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
<b>ПК-27 /завершающий</b>	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	<b>Знает:</b> современные тенденции развития образовательной системы; критерии инновационных процессов в образовании; принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организаций образовательного процесса; <b>Умеет:</b> ➤ осваивать ресурсы	<b>Знает:</b> методологию разработки и применения современных процессов в образовании; знает и может применять принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организаций образовательного процесса; <b>Умеет:</b> способен самостоятельно организовывать и осваивать ресурсы образовательных	<b>Знает:</b> методологию разработки и применения современных процессов в образовании; знает и может применять принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организаций образовательного процесса; <b>Умеет:</b> способен самостоятельно и творчески организовывать и осваивать ресурсы

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
		<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><b>Владеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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;
<b>ПК-28 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2 программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение и документообороте в ходе обучения персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p><b>Знам:</b> имеет представление о показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения</p> <p><b>Владеет:</b> 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 <b>Владеет:</b> методами обучения персонала
<b>ПК-29</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> может изложить основные методы при анализе современных тенденций развития образовательной системы;</p> <p><b>Умеет:</b> 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</p>	<p><b>Знает:</b> основные стратегии управления персоналом организации знает принципы проектирования новых учебных программ разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p><b>Владеет:</b> владеет критериями применения инновационных процессов образования; умением разрабатывать философию и концепцию управления</p>	<p><b>Знает:</b> 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><b>Умеет:</b> способен самостоятельно организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать их</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
		<p>обучающихся; выстраивать реализовывать перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций современном образовании</p> <p><b>Владеет:</b>            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; 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><b>Владеет:</b>            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
<b>ПК-30</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого персонала.</p> <p><b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части кадровых документов.</p> <p><b>Владеет:</b> начальными навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого персонала.</p> <p><b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части кадровых документов.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого персонала.</p> <p><b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части кадровых документов.</p> <p><b>Владеет:</b> 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
<b>ПК-31 /завершающий</b>	<p><i>1.1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p><b>Владеет:</b> умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p><b>Умеет:</b> 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
				<b>Владеет:</b> методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
<b>ПК-32 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b></p>	<p><b>Знает:</b> представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b></p>	<p><b>Знает:</b> полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подходов к использованию творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов</p>

		<p>основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей использования творческого потенциала</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.</p>
<b>ПК-33 /завершающий</b>	<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><b>Знает:</b></p> <p>общие, но не структурированные знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>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><b>Знает:</b></p> <p>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><b>Умеет:</b></p> <p>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><b>Знает:</b></p> <p>сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p><b>Владеет:</b></p>

		<p>этической ответственности за принятые решения</p> <p><b>Владеет:</b></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><b>Владеет:</b></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
<b>ОК-1,2,3 /начальный</b>	Дневник практики. Характеристика руководителя практики от предприятия лидерских качеств обучающегося.
<b>ОПК-1-6 / основной</b>	Дневник практики. Отчет о практике. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.
<b>ОПК-6-12/ основной</b>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
<b>ПК-1-6 /завершающий</b>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
<b>ПК-6-12 /завершающий</b>	Дневник практики. Разделы отчета о практике
<b>ПК-12-18 /завершающий</b>	Дневник практики. Раздел отчета о практике:
<b>ПК-18-24 /завершающий</b>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
<b>ПК-24-30 /завершающий</b>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
<b>ПК-30-33 /завершающий</b>	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. Сибагатуллина А. М. Организация проектной и научно-исследовательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. М. Сибагатуллина. - 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](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru)).

Вестник ассоциации менеджеров ([www.vam.amr.ru](http://www.vam.amr.ru)).

Вопросы экономики ([www.vopreco.ru](http://www.vopreco.ru)).

Деловые тесты ([www.business-test.ru](http://www.business-test.ru)).

KadroviK.ru (журнал Национального союза кадровиков).

Корпоративная культура ([www.c-culture.ru](http://www.c-culture.ru)).

Мотивация и оплата труда (издается с 2005 г. – [www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru)).

Нормативно-правовая база данных ([www.kodeks.net](http://www.kodeks.net)).

Оплата труда и мотивация персонала ([www.wages.com](http://www.wages.com)).

Персонал-Микс ([www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru)).

Система профессиональной оценки специалистов ([www.testpark.ru](http://www.testpark.ru)).

Справочник кадровика ([www.sk.kadroviK.ru](http://www.sk.kadroviK.ru)).

Справочник по управлению персоналом ([www.sup.kadroviK.ru](http://www.sup.kadroviK.ru)).

Технологии корпоративного управления ([www.iteam.ru](http://www.iteam.ru)).

Тренинги в бизнесе ([www.b-training.ru](http://www.b-training.ru)).

Управление развитием персонала ([www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru)).

HR Менеджмент – Human Resources ([www.4hr.ru](http://www.4hr.ru)).

Harvard Business Review Россия ([www.hbr-r.ru](http://www.hbr-r.ru)).

HR-лаборатория ([www.ht.ru](http://www.ht.ru)).

Нормативно-правовая база данных ([www.kodeks.net](http://www.kodeks.net)).

Справочник профессий с описаниями ([www.e-xecutive.ru/professions](http://www.e-xecutive.ru/professions)).

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» ([www.garant.ru](http://www.garant.ru)).

Федеральная служба государственной статистики ([www.fsgs.ru](http://www.fsgs.ru); [www.gks.ru](http://www.gks.ru)).

Федеральная служба по труду и занятости ([www.rostrud.info](http://www.rostrud.info)).

Всероссийский центр уровня жизни ([www.vcug.ru](http://www.vcug.ru)).

Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMA - [www.wfpma.com](http://www.wfpma.com)).

Европейская ассоциация по управлению персоналом (EAPM) ([www.eapm.org](http://www.eapm.org)).

Информационный сайт ООН: раздел «Население» ([www.un.org/popin](http://www.un.org/popin)); раздел «Экономика и социальное развитие» ([www.un.org/esa/population/unpop.htm](http://www.un.org/esa/population/unpop.htm)).

Лицензированный институт персонала и кадрового развития (CIPD) ([www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)).

Международная организация труда ([www.ilo.ru](http://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			

МИНИСТЕРСТВО РОССИИ  
по образованию и науке  
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

*Т.Ю. Ткачева*  
*декан факультета экономики и менеджмента*

*« 31 » августа 2018 г.*

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика

(исследование ядра практики)

Научно-исследовательская работа

(исследование ядра практики)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

наименование факультета

«Управление персоналом»

наименование научно-исследовательского подразделения

«Управление персоналом организаций»

наименование научно-исследовательского подразделения, специализации

форма обучения заочная курс 1-2 семестр

Всего зачетных единиц по учебному плану 21 ЗЕ

Всего часов по учебному плану 750 час.

Всего недель по учебному плану 14 нед.

Курск – 2018

1 Пояснительная записка к практике по направлению подготовки

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. № 267, и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26 » 05 20 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 организаций», 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

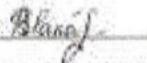
Разработчик программы:

 к.э.н., доцент Ю.Н. Воробьёв

(запись оставлена в реестре ФЛЮЛ)

Согласовано:

Директор научной библиотеки

 В.Г. Макаровская

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 организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26 » 08 20 г., из заседания кафедры ~~экономики, управления и аудита~~ «30» 08 20 10 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 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26 » 08 20 г., на заседании кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита «9 » 20 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики,  
управления и аудита:

 д.э.н., профессор Е.А. Бессонова

Приложение к практике № 1 – «Практика по управлению персоналом организаций» предполагается в рабочем календаре кафедры.

Выбор места практики – лекции для ее вступительной части, практика на кафедре, практика в организациях с учетом возможностей для практики в различных подразделениях.

Материально-техническими ресурсами (МТР) для практики являются: компьютеры и планшеты для проекционного проявления материалов, а также персональные ноутбуки, планшеты, смартфоны и т.п.

Сроки практики: практика – 1 неделя, практика по управлению персоналом организаций – 1 неделя.

Составление отчета о практике проводится в форме бланка (бланк практики).

## **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**

<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>	
<b>OK-1</b>	<i>способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</i>	<p><b>Знать:</b> основные приемы анализа и синтеза, основные категории формальной логики</p> <p><b>Уметь:</b> абстрактно мыслить, использовать методы анализа и синтеза в научной работе, соотносить теоретические положения с конкретными историческими данными</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать разнородные исторические факты, обобщать значительное число исторических данных, осмысливать теоретические положения</p>
<b>OK-2</b>	<i>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>	<p><b>Знать:</b> основные представления о социальной и этической ответственности за принятые решения, последовательность действий в стандартных ситуациях</p> <p><b>Уметь:</b> 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</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа значимости социальной и этической ответственности за принятые решения, подходами к оценке действий в нестандартных ситуациях</p>
<b>OK-3</b>	<i>готовностью саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<p><b>Знать:</b> основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Уметь:</b> выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития; оценивать свои творческие возможности.</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><b>Владеть:</b> основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала.</p>
<b>ОПК-1</b>	<i>готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</i>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ методами исследования управления и увеличения стоимости человеческой составляющей организации,</li> <li>разработки стратегий управления персоналом.</li> </ul>
<b>ОПК-2</b>	<i>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<p><b>Знать:</b> особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.</p> <p><b>Уметь:</b> строить межличностные отношения и работать в группе; организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и</p>

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. <b>Владеть:</b> навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.
<b>ОПК-3</b>	<i>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</i>	<p><b>Знать:</b> особенности современных проблем управления персоналом в организации; взаимосвязи управления организацией в целом и ее персонала; комплекс современных проблем управления персоналом в организации.</p> <p><b>Уметь:</b> 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.</p> <p><b>Владеть:</b> 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.</p>
<b>ОПК-4</b>	<i>способностью всесторонне рассматривать и задачи оценивать повышения эффективности использования и развития персонала</i>	<p><b>Знать:</b> современные проблемы и технологии управления персоналом в организации.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>Владеть:</b> современными технологиями использования и развития персонала</p>

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
	<i>расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</i>	социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. <b>Владеть:</b> умениями использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
<b>ОПК-9</b>	<i>способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</i>	<b>Знать:</b> органы государственного и муниципального управления для оценки формирования и развития трудовых ресурсов <b>Уметь:</b> оценивать способность влияния макроэкономической среды на развитие отдельных организаций <b>Владеть:</b> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
<b>ОПК-10</b>	<i>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</i>	<b>Знать:</b> методы и программные средства обработки деловой информации; <b>Уметь:</b> эффективно использовать корпоративные информационные системы; <b>Владеть:</b> способностью взаимодействия со службами информационных технологий;
<b>ОПК-11</b>	<i>умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</i>	<b>Знать:</b> современные проблемы управления персоналом организаций <b>Уметь:</b> отличать на практике современных проблем управления персоналом организаций <b>Владеть:</b> навыками отличия современных проблем управления персоналом организаций
<b>ОПК-12</b>	<i>умением разрабатывать и</i>	<b>Знать:</b>

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><b>Уметь:</b> оценить состояние и качество ведения кадрового делопроизводства</p> <p><b>Владеть:</b> ➤ владением навыками оптимизации кадрового учета в организации</p>
<b>ПК-1</b>	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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-2</b>	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии	<p><b>Знать:</b> теоретические основы формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации; направления и задачи развития системы управления персоналом ; технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b></p> <p>навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организаций в целом;</p> <p>способами развития системы управления персоналом в организации технологиями управления персоналом в организации.</p>
<b>ПК-3</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</i>	<p><b>Знать:</b></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><b>Уметь:</b></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><b>Владеть:</b></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>
<b>ПК-4</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала</i>	<p><b>Знать:</b></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	<p>формирования системы трудовой адаптации персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации адаптации персонала;</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации.</p>
<b>ПК-5</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>	<p><b>Знать:</b> виды, формы и методы политики обучения персонала организации.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать политику обучения персонала организации.</p> <p><b>Владеть:</b> методикой разработки политики обучения персонала организации.</p>
<b>ПК-6</b>	<i>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i>	<p><b>Знать:</b> основные методы деловой оценки кандидатов в организацию;</p> <p><b>Уметь:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала;</p>
<b>ПК-7</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<p><b>Знать:</b> основные теории мотивации;</p> <p><b>Уметь:</b> исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда на рынке;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками сопоставления характеристик стимулирующих его труд средств;</p>
<b>ПК-8</b>	<i>способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в</i>	<p><b>Знать:</b> основные способы и инструменты диагностики конфликтов в кроскультурной среде;</p> <p><b>Уметь:</b> своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата 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>	
	<i>организации и эффективную организационную культуру</i>	эффективной организационной культуры  <b>Владеть:</b> ➤ навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде и приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации
<b>ПК-9</b>	<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>	<b>Знать:</b> 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  <b>Уметь:</b> 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  <b>Владеть:</b> 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
<b>ПК-10</b>	<i>умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</i>	<b>Знать:</b> основы разработки и внедрения кадровой и управленической оптимизации документооборота

<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>и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p> <p><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-11</b>	<i>умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели</i>	<p><b>Знать:</b> методологию системного анализа.</p> <p><b>Уметь:</b> решать системные задачи и проблемы.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации</p>
<b>ПК-12</b>	<i>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</i>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> разрабатывать и реализовывать корпоративную кадровую политику; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние кадровую политику</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>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><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-13</b>	<i>знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</i>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> применять методику оценки эффективности персонала; проводить процедуру оценки эффективности персонала при найме и адаптации персонала; интегрировать в деятельность подразделения технологии разрешения коллективно-трудовых споров; разбираться в технологиях аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала предприятия.</p> <p><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-14</b>	<i>знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития</i>	<p><b>Знать:</b> основы разработки и реализации концепции управлении развитием персонала; виды, формы и методы обучения персонала.</p> <p><b>Уметь:</b></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>персонала и ее вклада в достижение целей организации</i>	<p>диагностировать текущее состояние и потребности организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>вырабатывать практические рекомендации в виде проекта организационных изменений.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения профессиональных задач;</p> <p>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>
<b>ПК-15</b>	<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><b>Знать:</b></p> <p>критерии и методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;</p> <p>критерии и методы оценки эффективности политики оплаты труда в организации;</p> <p>методы анализа конкурентоспособности политики оплаты труда в организации;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;</p> <p>применять на практике методы оценки эффективности политики оплаты труда в организации;</p> <p>анализировать конкурентоспособность политики оплаты труда в организации;</p> <p>проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организаций;</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><b>Владеть:</b></p> <p>навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;</p> <p>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 конкурентоспособности 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
<b>ПК-16</b>	<i>владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>	<p><b>Знать:</b> основные методы изучения морально-психологического климата и состояния организационной культуры.</p> <p><b>Уметь:</b> диагностировать текущее состояние организационной культуры и психологического климата в коллективе.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа морально-психологического климата; навыками анализа состояния организационной культуры.</p>
<b>ПК-17</b>	<i>владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>	<p><b>Знать:</b> технологии аудита и оценки персонала предприятия; правовые основы приема и увольнения персонала в России.</p> <p><b>Уметь:</b> 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.</p> <p><b>Владеть:</b> совокупностью методов политики и кадровой работы в условиях кризиса; методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p>
<b>ПК-18</b>	<i>умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</i>	<p><b>Знать:</b> методы анализа затрат и оценки потребительной стоимости; принципы формирования бюджета затрат на персонал.</p> <p><b>Уметь:</b> проводить экономический анализ показателей</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>по труду, бюджетирование затрат на персонал; формировать бюджет затрат на персонал.</p> <p><b>Владеть:</b> основными приемами и техниками финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации; формами и методами контроля за эффективным исполнением бюджета.</p>
<b>ПК-19</b>	<i>владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</i>	<p><b>Знать:</b></p> <p>методические и справочные материалы по вопросам деятельности кадрового делопроизводства и кадрового учета; как определять направления и формулировать задачи по оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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);</li> <li>➤ оценивать состояние и оптимизацию кадрового делопроизводства и кадрового учета.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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;</li> <li>➤ навыками формулирования задач по совершенствованию состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.</li> </ul>
<b>ПК-20</b>	<i>умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в</i>	<p><b>Знать:</b></p> <p>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;</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>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><b>Уметь:</b></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 договоры и кадровую документацию.</p> <p><b>Владеть:</b></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>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		функции Кадровика и Менеджера по персоналу; навыками деловых коммуникаций.
<b>ПК-21</b>	<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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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 организаций.</p>
<b>ПК-22</b>	<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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b></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>
<b>ПК-23</b>	<i>умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</i>	<p><b>Знать:</b></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><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ использовать приемы и методы вовлечения персонала в деятельность в области качества, методы мотивации персонала к качественному труду;</li> </ul>

<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"> <li>➤ находить и обосновывать организационно-управленческие решения в области менеджмента качества и нести за них ответственность;</li> <li>➤ настраивать специализированную кадровую программу «1С: Зарплата и управление персоналом» на нужды конкретного предприятия;</li> <li>➤ проводить бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности службы управления персоналом;</li> <li>➤ создавать и проводить документы и формировать стандартные отчеты, используя функциональные возможности «1С: Зарплата и управление персоналом»;</li> <li>➤ уметь формулировать цели в рамках поставленных задач.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b> 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 бенчмаркинга и оценки ситуации для принятия решения.</p>
<b>ПК-24</b>	<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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> использовать принципы и методы научного исследования в решении частных задач; настраивать специализированную кадровую</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>		
		<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><b>Владеть:</b></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>
<b>ПК-25</b>	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	<p><b>Знать:</b></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><b>Уметь:</b></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><b>Владеть:</b></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.
<b>ПК-26</b>	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	<p><b>Знать:</b> ➤ образовательные программы.</p> <p><b>Уметь:</b> уметь разрабатывать учебно-методические комплексы.</p> <p><b>Владеть:</b> методами поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике управления персоналом.</p>
<b>ПК-27</b>	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе	<p><b>Знать:</b> современные образовательные технологии.</p> <p><b>Уметь:</b> ➤ использовать современные образовательные технологии.</p> <p><b>Владеть:</b> оценкой эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.</p>
<b>ПК-28</b>	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	<p><b>Знать:</b> методы модернизации организационных культур в целях эффективного управления человеческими ресурсами предприятия; способы повышения эффективности группового организационного взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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;</p>

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)		Планируемые результаты обучения при прохождении практики (компоненты компетенций: знания, умения и навыки)
Код компетенции	Содержание компетенции	
		современным методами развития персонала и организации.
<b>ПК-29</b>	<i>владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</i>	<p><b>Знать:</b> формы и методы обучения и профессиональные компетенции; основные способы и средства информационного взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b> преподавать специализированные дисциплины; воспринимать и методически обобщать информацию.</p> <p><b>Владеть:</b> методами формирования профессиональных компетенций по управлению персоналом; навыками передачи знаний, информации.</p>
<b>ПК-30</b>	<i>владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом</i>	<p><b>Знать:</b> современные методы и технологии управления персоналом; новейшие методы и методики разработки системы индивидуальных инструментов управления персоналом; количественные и качественные методы оценки альтернатив.</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; навыками работы с научными текстами и методическими материалами, самостоятельного осмысливания информации, содержащейся в них.</p>
<b>ПК-31</b>	<i>способностью разрабатывать, экономически</i>	<p><b>Знать:</b> принципы и методы оценки эффективности использования и развития персонала;</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>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; методы и средства функционально-стоимостного анализа (ФСА); отличие метода ФСА от других подходов управления.</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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>
<b>ПК-32</b>	<i>владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя</i>	<p><b>Знать:</b> проектирования эффективной кадровой политики организации.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать экономические показатели деятельности организации; оценивать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его</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>мотивации.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками поиска нужной информации в периодических изданиях, Интернете по проблематике кадрового консалтинга; навыками проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.</p>
<b>ПК-33</b>	<p><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></p>	<p><b>Знать:</b> современные теории управления качеством; проблематику российского управления качеством; понятие и свойства социальной информации.</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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.

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. 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](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 функций организации.
  - Анализ системы мотивации организаций
  - 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
OK-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			
OK-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

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	организационного проектирования Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	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	профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные проблемы управления персоналом	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	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
Научно-исследовательская работа			
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи	Теория организации и организационного проектирования	Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и

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
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	Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Практика по получению профессиональных умений и

организации, в том числе ее кадровой стратегии	законодательства и его влияние на управление персоналом Разработка стратегии управления персоналом	профессиональных умений и навыков	опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	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	Иновационные 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

			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	Иновационные 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 организаций	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и

	<p>муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной</p> <p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организаций</p>		<p>опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ОПК-10</p> <p>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Иновационные 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</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ОПК-11</p> <p>умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент</p>	<p>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</p>	<p>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</p>

		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 организаций 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	Иновационные 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

			деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
<b>Научно-исследовательская работа</b>			
ПК-3  умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций  Теория организаций и организационного проектирования  Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом  Теория и практика кадровой политики государства и организаций  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  Управление поведением персонала  Технологии управления конфликтами и стрессами  Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Иновационные 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)</p> <p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Государственная итоговая аттестация</p>
<b>Научно-исследовательская работа</b>			
<p><b>ПК-4</b></p> <p>умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организаций</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций</p> <p>Теория организации и организационного проектирования</p> <p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p> <p>Теория и практика кадровой политики государства и организаций</p> <p>Современные проблемы управления персоналом</p> <p>Современные концепции управления персоналом</p> <p>Разработка стратегии управления персоналом</p> <p>Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества</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>Управление организационной культурой</p> <p>Современные подходы к проектированию рабочих мест</p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p> <p>Кадровый консалтинг и аудит</p> <p>Современные проблемы управления безопасностью труда</p> <p>Бюджетирование управления персоналом</p> <p>Технологии рекрутмента</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</p>

			опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций Теория организации и организационного проектирования Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организаций 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>Иновационные 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>

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

			Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
Научно-исследовательская работа			
ПК-8  способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом Современные концепции управления персоналом Разработка стратегии управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	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	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
Научно-исследовательская работа			
ПК-9  способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных	Современные проблемы управления персоналом	Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	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
	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, технологий 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>
<b>Научно-исследовательская работа</b>			
ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением		<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>
<b>Научно-исследовательская работа</b>			
ПК-16 владением навыками анализа	Современные проблемы управления персоналом	Управление организационной культурой	Практика по получению профессиональных умений и

морально-психологического климата и состояния организационной культуры		Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-17  владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний		Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	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
	Научно-исследовательская работа		
ПК-18  умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение		Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом 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-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		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 <b>(«удовлетворительно»)</b>	Продвинутый уровень <b>(«хорошо»)</b>	Высокий уровень <b>(«отлично»)</b>
1	2	3	4	5
<b>ОК-1 /начальный</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> общие, но не структурированные знания методов абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p><b>Умеет:</b> В целом успешно, но не систематически осуществлять анализ альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценку экономической эффективности реализации этих вариантов</p> <p><b>Владеет:</b> В целом успешно, но не систематически применять навыки методологического использования абстрактного мышления при решении</p>	<p><b>Знает:</b> сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных методов кабстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать варианты решения исследовательских задач;</p> <p><b>Владеет:</b> навыками методологического использования абстрактного мышления;</p>	<p><b>Знает:</b> типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и процессов;</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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		
<b>ОК-2 /начальный</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> общие, но не структурированные знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> В целом успешно, но не систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p><b>Знает:</b> 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><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> В целом успешно, но содержит отдельные пробелы применения навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p><b>Знает:</b> сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b> сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p><b>Владеет:</b> Успешно и систематически применяет навыки действий в нестандартных ситуациях, прогнозирования результатов социальной и этической ответственности за принятые решения</p>

		за принятые решения		
<b>ОК-3 /начальный</b>	<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><b>Знает:</b> основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b> основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p><b>Знает:</b> представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b> приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p><b>Знает:</b> полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подборов к использованию творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.</p>
<b>ОПК-1 /основной</b>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний,</p>	<p><b>Знает:</b> значения основных</p>	<p><b>Знает:</b> значения большинства терминов,</p>	<p><b>Знает:</b> особенности грамматического строя</p>

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

		<p>ее в виде рефератов, резюме, аннотаций на русском и английском языке.</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>методикой самостоятельной работы по совершенствованию изучения иностранного языка научной и профессиональной сферы коммуникации;</p> <p>умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет);</p> <p>стратегиями воспроизведения, анализа, создания устных и письменных текстов научного жанра;</p> <p>основами публичной речи, рефериования</p>	<p>научной и профессиональной сферы коммуникации;</p> <p>— умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации (справочной литературы, ресурсами Интернет);</p>	<p>и аннотирования, рефериирования, переводческими трансформациями для достижения адекватного коммуникативного воздействия.</p>
<b>ОПК-2 / основной</b>	<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><b>Знает:</b></p> <p>общие, но неструктурированные знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>основные принципы и основные этапы формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>совершенствовать профессиональные качества</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>сформулированные систематические знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p> <p><b>Умеет:</b></p>

	<i>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<p>коллектива.</p> <p><b>Умеет:</b> совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p><b>Владеет:</b> 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><b>Владеет:</b> навыками коллективного обсуждения результатов работы</p>	<p>совершенствовать профессиональные qualities руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками коллективного обсуждения результатов работы, стимулирующее формирование новых коллективных подходов в решении научно-технических задач.</p>
<b>ОПК-3 / основной</b>	<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><b>Знает:</b> особенности современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b> взаимосвязи управления организацией в целом и ее персонала</p> <p><b>Умеет:</b> применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b> комплекс современных проблем управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> комплексно видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p><b>Владеет:</b> способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее</p>

				персоналом
<b>ОПК-4 / основной</b>	<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><b>Знает:</b> основные современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>Владеет:</b> современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p><b>Знает:</b> современные проблемы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>Владеет:</b> сформировавшимися основами современными технологиями использования и развития персонала</p>	<p><b>Знает:</b> современных проблем и технологий управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> оценивать эффективность существующей системы управления персоналом, разрабатывать и обосновывать предложения по ее совершенствованию</p> <p><b>Владеет:</b> современными технологиями использования и развития персонала</p>
<b>ОПК-5 / основной</b>	<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><b>Знает:</b> основы группообразования и командообразования</p> <p><b>Умеет:</b> создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах</p> <p><b>Владеет:</b> навыками создания команды профессионалов</p>	<p><b>Знает:</b> основы группообразования и командообразования и принципы взаимодействия команд</p> <p><b>Умеет:</b> создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию</p> <p><b>Владеет:</b> Навыками создания команды</p>	<p><b>Знает:</b> Способы командообразования, основы работы в командах, направленные на отстаивание своей позиции, убеждения, находления компромиссных и альтернативных решений в процессе работы в команде</p> <p><b>Умеет:</b> создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, синтезировать</p>

			<p>профессионалов, навыками отстаивания своей позиции</p>	<p>разрозненные задачи по формированию продуктивной команды, активно отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения при работе в команде</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>навыками создания команды профессионалов, навыками отстаивания своей позиции, навыками убеждения, нахождения взаимодействии в команде</p>
<b>ОПК-6 / основной</b>	<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><b>Знает:</b></p> <p>основные принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>принимать и оценивать эффективность управлеченческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>способностью проводить анализ специфических рисков в управлении операционной</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>анализировать и оценивать эффективность управлеченческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>основными навыками для проведения анализа специфических рисков в управлении операционной (производственной) деятельностью организации и умеет использовать его результаты</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>показатели, характеризующие финансовую деятельность и функционирование экономики, возможное влияние на них с помощью экономических рычагов</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов, современными способами презентации полученных результатов</p>

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

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

	<p><i>установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><b>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p>библиографическую культуру</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>использовать современное информационно-вычислительное оборудование</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>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><b>Умеет:</b></p> <p>решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>современными способами презентации полученных результатов</p>	<p>библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>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>
<b>ОПК-11 / основной</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><b>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>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
<b>ОПК-12 / основной</b>	<p><i>1.1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p><b>Знает:</b> политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p><b>Знает:</b> сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Умеет:</b> самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Владеет:</b> способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п.б.1)</i>	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
<b>ПК-1 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> основы философии и концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику управления персоналом организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p><b>Владеет:</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p><b>Знает:</b> основные стратегии управления персоналом организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p><b>Владеет:</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p><b>Знает:</b> способы, методы разработки философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организаций в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организаций в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>Владеет:</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организаций в соответствии со стратегическими планами организации 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
				владением навыками их внедрения и реализации
<b>ПК-2 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала</p> <p><b>Умеет:</b> оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации</p> <p><b>Владеет:</b> методикой оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p><b>Знает:</b> сущность оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации</p> <p><b>Умеет:</b> определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> механизмом анализа направления и задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знает:</b> направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Умеет:</b> направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>Владеет:</b> 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.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
<b>ПК-3 /завершающий</b>	<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>	<b>Знает:</b> основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала <b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. <b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	<b>Знает:</b> политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала <b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. <b>Владеет:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	<b>Знает:</b> сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала <b>Умеет:</b> самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала <b>Владеет:</b> способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
<b>ПК-4 /завершающий</b>	<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</i>	<b>Знает:</b> сущность адаптации персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации <b>Владеет:</b> навыками составления индивидуальных программ	<b>Знает:</b> характеристику политики адаптации персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать политику адаптации персонала организации <b>Владеет:</b> способами, подходами, умением разрабатывать и внедрять	<b>Знает:</b> методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации <b>Владеет:</b> умением разрабатывать и внедрять

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
	знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.	адаптации	методами разработки политики адаптации персонала организации	политику адаптации персонала организации
<b>ПК-5 /завершающий</b>	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	<b>Знает:</b> виды, формы и методы политики обучения персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать политику обучения персонала организации <b>Владеет:</b> методикой разработки политики обучения персонала организации	<b>Знает:</b> виды, формы и методы разработки политики и развития обучения персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать политику обучения и развития персонала организации <b>Владеет:</b> навыками разработки политики обучения и развития персонала организации	<b>Знает:</b> методы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации <b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации <b>Владеет:</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
<b>ПК-6 /завершающий</b>	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	<b>Знает:</b> основные методы деловой оценки кандидатов в организацию <b>Умеет:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала <b>Владеет:</b> основными методами	<b>Знает:</b> цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала <b>Умеет:</b> применять методы деловой оценки персонала, теоретические положения в практике управления персоналом организации <b>Владеет:</b> методами анализа и оценки	<b>Знает:</b> цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <b>Умеет:</b> самостоятельно определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала <b>Владеет:</b>

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>знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	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
<b>ПК-7 /завершающий</b>	<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>	<b>Знает:</b> основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации; <b>Умеет:</b> выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; <b>Владеет:</b> методами материального и нематериального стимулирования труда;	<b>Знает:</b> основные методики решения аналитических и исследовательских задач на основе применения современных технических средств и информационных технологий <b>Умеет:</b> выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников; <b>Владеет:</b> методическим инструментарием для проведения аналитических расчетов	<b>Знает:</b> 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; <b>Умеет:</b> определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда <b>Владеет:</b> 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 не денежного стимулирования (социального пакета) и

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
				нематериального стимулирования персонала
<b>ПК-8 /завершающий</b>	<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>	<b>Знает:</b> методы анализа морально-психологического климата <b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата <b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата	<b>Знает:</b> методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	<b>Знает:</b> Методы и методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Умеет:</b> применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры <b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
<b>ПК-9 /завершающий</b>	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</i>	<b>Знает:</b> режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	<b>Знает:</b> особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала	<b>Знает:</b> особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий 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
	<p><i>программы практики</i></p> <p><b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p>	<p>организации</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>	<p>организации</p> <p><b>Умеет:</b> владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> устойчивыми навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>
<b>ПК-10</b> <i>/завершающий</i>	<p><b>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</b></p> <p><b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых</p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора персонала различных</p>	<p><b>Знает:</b> методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения;</p> <p>имеет представление об особенностях организации отбора</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
	<b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b>	социально-трудовых проблем организаций  <b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации	профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности.  <b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения  <b>Владеет:</b> 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.  <b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и методы разработки системы мер по их практической реализации  <b>Владеет:</b> 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 <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
<b>ПК-11 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы;</p> <p>имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы.</p> <p><b>Умеет:</b> выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p>	<p><b>Знает:</b> сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы;</p> <p>имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы.</p> <p><b>Умеет:</b> выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</p>	<p><b>Знает:</b> ➤ сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы.</p> <p>➤ имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы.</p> <p>➤ знаком с методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека.</p> <p>➤ имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации</p> <p><b>Умеет:</b> выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</p> <p><b>Знает:</b> ➤ сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы.</p> <p>➤ имеет представление о функциях профконсультанта на предприятии, о разделении обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы.</p> <p>➤ знаком с методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека.</p> <p>➤ имеет представление о сущности процесса адаптации персонала, знает цели, задачи и виды адаптации</p> <p><b>Умеет:</b> выделить наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</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
				адаптации
<b>ПК-12</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> неполное знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития</p> <p><b>Умеет:</b> использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеет:</b> неполное владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации</p>	<p><b>Знает:</b> особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития</p> <p><b>Умеет:</b> использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеет:</b> методами формирования и внедрения диагностической работы в организации</p>	<p><b>Знает:</b> сформировавшееся систематическое знание особенностей и актуальных проблем диагностики организационного развития</p> <p><b>Умеет:</b> сформировавшееся систематическое умение использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеет:</b> сформировавшееся систематическое владение методами формирования и внедрения диагностической работы в организации</p>
<b>ПК-13</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных</i></p>	<p><b>Знает:</b> сущность адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять программы адаптации в организации</p> <p><b>Владеет:</b></p>	<p><b>Знает:</b> характеристику политики адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать политику адаптации персонала организации</p>	<p><b>Знает:</b> методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</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>обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	навыками составления индивидуальных программ адаптации	<b>Владеет:</b> способами, подходами, методами разработки политики адаптации персонала организации	<b>Владеет:</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
<b>ПК-14</b> <i>/завершающий</i>	<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>	<b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого персонала. <b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организаций в части обращения кадровых документов. <b>Владеет:</b> начальными навыками документационного	<b>Знает:</b> ➤ теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого персонала. ➤ знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом. <b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организаций в части обращения кадровых документов. <b>Владеет:</b> навыками документационного обеспечения	<b>Знает:</b> георетические и практические аспекты разработки и применения регламентов управляемого труда в организациях, формы регламентации труда управляемого 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 организациям в части обращения кадровых документов. <b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организаций в части обращения кадровых документов.

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
		обеспечения управления персоналом	персоналом	организации в части обращения кадровых документов. <b>Владеет:</b> устойчивыми навыками документационного обеспечения управления персоналом
<b>ПК-15</b> <i>/завершающий</i>	<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>	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. <b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации <b>Владеет:</b> начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. <b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации <b>Владеет:</b> навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением. <b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации <b>Владеет:</b> навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом
<b>ПК-16</b> <i>/завершающий</i>	<i>11.Доля освоенных обучающимся знаний,</i>	<b>Знает:</b> методы анализа морально-	<b>Знает:</b> методы анализа морально-	<b>Знает:</b> методы и методиками анализа

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
	<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><b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата</p>	<p>психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы и методики анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p><b>Владеет:</b> 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
<b>ПК-17</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2 программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p><b>Владеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p>
<b>ПК-18</b>	<i>1.Доля освоенных</i>	<b>Знает:</b>	<b>Знает:</b>	<b>Знает:</b>

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 <b>Умеет:</b> анализировать основные показатели организации и нормирования труда, формировать бюджет организации <b>Владеет:</b> 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 <b>Умеет:</b> анализировать основные показатели организации и нормирования труда <b>Владеет:</b> 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 <b>Умеет:</b> анализировать основные показатели организации и нормирования труда <b>Владеет:</b> 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>	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением.	<b>Знает:</b> роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением.	<b>Знает:</b> 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><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>поведением.</p> <p><b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p><b>Владеет:</b> начальными навыками автоматизации кадрового делопроизводства</p>	<p><b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p>	<p><b>Умеет:</b> использовать структуру информационного обеспечения организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками автоматизации кадрового делопроизводства, применения современных информационных технологий в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p>
<b>ПК-20</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных</i></p>	<p><b>Знает:</b> задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p><b>Умеет:</b> частично умеет определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и</p>	<p><b>Знает:</b> задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p><b>Умеет:</b> способен применять определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате</p>	<p><b>Знает:</b> понятие и сущность стратегии управления персоналом организаций, ее элементы, и методику разработки.</p> <p>➤ имеет представление о классификации видов стратегий в области управления персоналом организаций и условиях их применения при реализации различных задач развития организаций 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><b>Владеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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	1.Доля освоенных	<b>Знает:</b>	<b>Знает:</b>	<b>Знает:</b>

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	<p><i>обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p><b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p>	<p>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><b>Умеет:</b> применять на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</p> <p><b>Владеет:</b> навыками применения на практике методы выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации и пути их решения</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 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><b>Умеет:</b> 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> <p><b>Владеет:</b></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
<b>ПК-22 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p><b>Владеет:</b> умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p><b>Знает:</b> 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</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p><b>Владеет:</b> 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 <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
				<p>при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели в современных условиях развития экономики</p> <p><b>Владеет:</b> методами функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>
<b>ПК-23 /завершающий</b>	<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><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и</p>	<p><b>Знает:</b> 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>

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>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	организации работы с кадровым резервом <b>Владеет:</b> методами обучения персонала	служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом <b>Владеет:</b> методами обучения персонала	знаком с понятиями деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения <b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом <b>Владеет:</b> методами обучения персонала
<b>ПК-24</b> <i>/завершающий</i>	<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>	<b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа <b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом <b>Владеет:</b> умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере	<b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом <b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение <b>Владеет:</b> навыками разработки программ	<b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели <b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение,

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
		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 <b>Владеет:</b> методами функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
<b>ПК-25 /завершающий</b>	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики 2.Качество освоенных	<b>Знает:</b> отдельные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).	<b>Знает:</b> основные виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Умеет:</b>	<b>Знает:</b> Все виды и формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Умеет:</b>

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>обучающимся знаний, умений, навыков</i> <b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b>	<b>Умеет:</b> осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Владеет:</b> 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). <b>Владеет:</b> навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи	осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации). <b>Владеет:</b> устойчивыми навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи
<b>ПК-26</b> <i>/завершающий</i>	<b>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</b> <b>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b> <b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и</b>	<b>Знает:</b> сущность образовательных программ <b>Умеет:</b> разрабатывать образовательные программы <b>Владеет:</b> умением разрабатывать образовательные программы	<b>Знает:</b> сущность учебно-методических комплексов <b>Умеет:</b> разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы для проведения обучения персонала <b>Владеет:</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы	<b>Знает:</b> методы проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации <b>Умеет:</b> разрабатывать образовательные программы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации <b>Владеет:</b>

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>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
<b>ПК-27 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>современные тенденции развития образовательной системы; критерии инновационных процессов в образовании; принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик образовательного методик организации образовательного процесса;</p> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие;</li> <li>➤ внедрять инновационные приемы в педагогический</li> </ul>	<p><b>Знает:</b></p> <p>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;</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>способен самостоятельно организовывать и осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие;</p> <p>может практически внедрять инновационные приемы</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>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;</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>способен самостоятельно и творчески организовывать и осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие;</p> <p>может практически внедрять инновационные</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
		<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><b>Владеет:</b></p> <p>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><b>Владеет:</b></p> <p>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><b>Владеет:</b></p> <p>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;
<b>ПК-28 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p> <p><b>Владеет:</b> методами обучения персонала</p>	<p><b>Знает:</b> цели, задачи, виды, формы и методы обучения персонала. преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его.</p> <p><b>Умеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение персонала</p> <p><b>Владеет:</b> показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение 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
<b>ПК-29</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> может изложить основные методы при анализе современных тенденций развития образовательной системы;</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Знает:</b> основные стратегии управления персоналом организации знает принципы проектирования новых учебных программ разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p><b>Владеет:</b> владеет критериями применения инновационных процессов образования; умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p>	<p><b>Знает:</b> 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><b>Умеет:</b> 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
		<p>саморазвития с учетом инновационных тенденций современном образовании</p> <p><b>Владеет:</b> частично владеет методами способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>	<p>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><b>Владеет:</b> свободно владеет методами и способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов построению системы непрерывного образования; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>	
<b>ПК-30 /завершающий</b>	<i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2.</i>	<b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов	<b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы	<b>Знает:</b> теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы

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
	<p><i>программы практики</i></p> <p><b>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</b></p> <p><b>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</b></p>	<p>управленческого труда в организациях, регламентации управляемого персонала.</p> <p><b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p><b>Владеет:</b> начальными навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p>формы регламентации труда знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом.</p> <p><b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками документационного обеспечения управления персоналом</p>	<p>регламентации труда управляемого персонала. знаком с возможностями информационного, технического и программного обеспечения документооборота в системе управления персоналом.</p> <p><b>Умеет:</b> представление о типовых между подразделениями организациях в части обращения кадрами</p> <p><b>Владеет:</b> схемами документооборота по кадровых документов.</p> <p><b>Умеет:</b> выстраивать функциональных взаимосвязей между подразделениями организаций в части обращения кадровых документов.</p> <p><b>Владеет:</b> устойчивыми навыками документационного обеспечения управления персоналом</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
<b>ПК-31</b> <i>/завершающий</i>	<p><i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p><b>Владеет:</b> умениями разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p><b>Владеет:</b> навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p><b>Знает:</b> количественные и качественные методы функционально-стоимостного анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p><b>Умеет:</b> 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><b>Владеет:</b> 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
<b>ПК-32 /завершающий</b>	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.2. программы практики</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><b>Знает:</b> основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> определять проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b></p>	<p><b>Знает:</b> представления о возможных сферах и направлениях саморазвития и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности</p> <p><b>Владеет:</b></p>	<p><b>Знает:</b> полное содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способов его реализации, аргументированно обосновывает критерии выбора способов подбора к использованию творческого потенциала</p> <p><b>Умеет:</b> формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов</p>

		<p>основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала</p>	<p>профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей использования творческого потенциала</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>системой приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.</p>
<b>ПК-33 /завершающий</b>	<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><b>Знает:</b></p> <p>общие, но не структурированные знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>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><b>Знает:</b></p> <p>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><b>Умеет:</b></p> <p>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><b>Владеет:</b></p> <p>успешно и систематически</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>сформированные систематические знания понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях</p> <p><b>Умеет:</b></p> <p>сформировать умение анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меры социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p><b>Владеет:</b></p> <p>успешно и систематически</p>

		<p>за принятые решения</p> <p><b>Владеет:</b></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>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
<b>ОК-1,2,3 /начальный</b>	Дневник практики. Характеристика руководителя практики от предприятия лидерских качеств обучающегося.
<b>ОПК-1-6 / основной</b>	Дневник практики. Отчет о практике. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.
<b>ОПК-6-12/ основной</b>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
<b>ПК-1-6 /завершающий</b>	Дневник практики. Разделы отчета по практике:
<b>ПК-6-12 /завершающий</b>	Дневник практики. Разделы отчета о практике
<b>ПК-12-18 /завершающий</b>	Дневник практики. Раздел отчета о практике:
<b>ПК-18-24 /завершающий</b>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
<b>ПК-24-30 /завершающий</b>	Дневник практики. Раздел отчета о практике
<b>ПК-30-33 /завершающий</b>	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. Сибагатуллина А. М. Организация проектной и научно-исследовательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. М. Сибагатуллина. - 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](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru)).

Вестник ассоциации менеджеров ([www.vam.amr.ru](http://www.vam.amr.ru)).

Вопросы экономики ([www.vopreco.ru](http://www.vopreco.ru)).

Деловые тесты ([www.business-test.ru](http://www.business-test.ru)).

KadroviK.ru (журнал Национального союза кадровиков).

Корпоративная культура ([www.c-culture.ru](http://www.c-culture.ru)).

Мотивация и оплата труда (издается с 2005 г. – [www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru)).

Нормативно-правовая база данных ([www.kodeks.net](http://www.kodeks.net)).

Оплата труда и мотивация персонала ([www.wages.com](http://www.wages.com)).

Персонал-Микс ([www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru)).

Система профессиональной оценки специалистов ([www.testpark.ru](http://www.testpark.ru)).

Справочник кадровика ([www.sk.kadroviK.ru](http://www.sk.kadroviK.ru)).

Справочник по управлению персоналом ([www.sup.kadroviK.ru](http://www.sup.kadroviK.ru)).

Технологии корпоративного управления ([www.iteam.ru](http://www.iteam.ru)).

Тренинги в бизнесе ([www.b-training.ru](http://www.b-training.ru)).

Управление развитием персонала ([www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru)).

HR Менеджмент – Human Resources ([www.4hr.ru](http://www.4hr.ru)).

Harvard Business Review Россия ([www.hbr-r.ru](http://www.hbr-r.ru)).

HR-лаборатория ([www.ht.ru](http://www.ht.ru)).

Нормативно-правовая база данных ([www.kodeks.net](http://www.kodeks.net)).

Справочник профессий с описаниями ([www.e-xecutive.ru/professions](http://www.e-xecutive.ru/professions)).

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» ([www.garant.ru](http://www.garant.ru)).

Федеральная служба государственной статистики ([www.fsgs.ru](http://www.fsgs.ru); [www.gks.ru](http://www.gks.ru)).

Федеральная служба по труду и занятости ([www.rostrud.info](http://www.rostrud.info)).

Всероссийский центр уровня жизни ([www.vcug.ru](http://www.vcug.ru)).

Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMA - [www.wfpma.com](http://www.wfpma.com)).

Европейская ассоциация по управлению персоналом (EAPM) ([www.eapm.org](http://www.eapm.org)).

Информационный сайт ООН: раздел «Население» ([www.un.org/popin](http://www.un.org/popin)); раздел «Экономика и социальное развитие» ([www.un.org/esa/population/unpop.htm](http://www.un.org/esa/population/unpop.htm)).

Лицензированный институт персонала и кадрового развития (CIPD) ([www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)).

Международная организация труда ([www.ilo.ru](http://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			