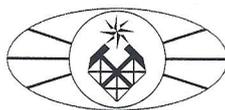


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: ПАНОВ Юрий Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.09.2024 11:43:00
Уникальный программный ключ:
e30ba4f0895d1683ed43800960e77389e6cbff62



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени СЕРГО ОРДЖОНИКИДЗЕ» (МГРИ)**



"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор по учебной работе

В.В. КУЛИКОВ

М.П. " 5 " 02 2019г.

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

Уровень: прикладной бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль: «Управление персоналом организации»

Виды профессиональной деятельности: организационно-управленческая и экономическая; информационно-аналитическая; социально-психологическая; проектная

Квалификация выпускника: Бакалавр

Нормативный срок освоения программы: очная форма - 4 года, очно-заочная - 5 лет, заочная форма - 5 лет

Форма обучения: очная/очно-заочная/заочная

Москва, 2019

Содержание

	Наименование
1.	Общие положения
1.1.	Назначение основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) бакалавриата, реализуемой вузом по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат)
1.2.	Нормативные документы для разработки ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат)
2.	Характеристика направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат)
2.1	Общая характеристика вузовской ОПОП высшего образования
2.2	Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения ОПОП
3	Характеристика профессиональной деятельности выпускника
3.1	Область профессиональной деятельности выпускника
3.2	Объекты профессиональной деятельности выпускника
3.3	Виды профессиональной деятельности выпускника
3.4.	Задачи профессиональной деятельности выпускника
4.	Требования к результатам освоения ОПОП
4.1	Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения данной программы
4.2	Матрица соответствия планируемых программных результатов обучения по ОПОП
5.	Требования к структуре ОПОП
6.	Требования к условиям реализации ОПОП
6.1.	Общесистемные требования к реализации программы бакалавриата
6.2.	Требования к кадровым условиям реализации программы бакалавриата
6.3	Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы бакалавриата
6.4.	Требования к финансовому обеспечению программы бакалавриата
6.5.	Особенности организации образовательного процесса по программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
7.	Оценка качества освоения образовательной программы
8	Регламент по организации периодического обновления ОПОП ВО в целом и составляющих ее документов
	<i>Приложение 1. Макет структурной матрицы формирования компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) (матрица может быть использована при создании оценочных средств для проведения текущего контроля знаний, промежуточной и итоговой</i>

	<i>аттестации)</i>
	<i>Приложение 2. Компетентностно-ориентированный учебный план</i>
	<i>Приложение 3. Календарный учебный график</i>
	<i>Приложение 4. Программа государственной итоговой аттестации (ГИА)</i>
	<i>Приложение 5. Рабочие программы учебных дисциплин в полном объеме</i>
	<i>Приложение 6. Программы учебных и производственных практик</i>
	<i>Приложение 7. Методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы</i>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП) по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат)

Направление подготовки - 38.03.03 "Управление персоналом "

Профиль подготовки " Управление персоналом организации "

Квалификация, присваиваемая выпускникам: бакалавр.

1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат)

ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) сформирован в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом " и разработана на основании следующих нормативных документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 05 апреля 2017 года № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам бакалавриата, программам магистратуры»;
- Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования»;
- Приказ Минобрнауки России от 29 июня 2015 года № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам бакалавриата и программам магистратуры»;
- Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 года № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень

бакалавриата)», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 14;

- Нормативно-методические документы Минобрнауки России;
- Устав ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе»;
- Документы по организации учебного процесса ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе».

2. Характеристика направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат)

2.1. Общая характеристика вузовской ОПОП высшего образования

Целью освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) является формирование высококвалифицированного, компетентного выпускника, востребованного на рынке труда. В области обучения целями ОПОП ВО по данной специальности является: подготовка квалифицированных специалистов обладающими профессиональными навыками; получения высшего (на уровне специалиста) образования, позволяющего выпускнику успешно работать в избранной сфере деятельности, обладать общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, способствующими его социальной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда с учётом специфики региона. В области воспитания личности целью ОПОП ВО по данному направлению подготовки является формирование социально-личностных качеств обучающихся: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, гражданственности, коммуникативности, патриотизма, толерантности.

Основные задачи ОПОП направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат):

– развитие у обучающихся личностных качеств, а также реализация компетентностного подхода, индивидуальная работа с каждым студентом, формирование у него общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, перечень которых утвержден в ФГОС ВО третьего поколения по направлению 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат прикладной), а, следовательно:

- удовлетворение потребностей общества и государства в квалифицированных специалистах с высшим образованием, прежде всего в области управления персоналом организации, в том числе, управление персоналом на предприятиях минерально-сырьевого комплекса;

- формирование у обучающихся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;

- накопление, сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;

- распространение научно-технических, экологических, юридических, экономических и других знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровней.

Объем программы бакалавриата составляет 240 зачетных единиц (далее - з.е.), вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы бакалавриата с использованием сетевой формы, реализации программы бакалавриата по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренному обучению. Объем программы, реализуемый за один учебный год, при очной форме обучения – 60 з.е.; при заочной форме обучения – не более 75 з.е.

Нормативный срок освоения ОПОП по направлению 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) составляет:

очная форма обучения – 4 года

заочная форма обучения – 5 лет

При обучении по индивидуальному учебному плану, вне зависимости от формы обучения, составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения, а при обучении по индивидуальному плану лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличен по их желанию не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения. Объем программы бакалавриата за один учебный год при обучении по индивидуальному плану вне зависимости от формы обучения не может составлять более 75 з.е.

При условии освоения ОПОП и успешной защиты выпускной квалификационной работы (далее - ВКР) присуждается квалификация «бакалавр».

Образовательная деятельность по ОПОП ВО осуществляется на государственном языке Российской Федерации.

2.2. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения ОПОП

Лица, желающие освоить ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат), должны иметь документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании или среднем профессиональном образовании или высшем образовании или документ государственного образца о начальном профессиональном образовании, если в нем есть запись о получении предьявителем среднего (полного) общего образования.

Вступительные испытания:

на базе среднего общего образования – на основании оцениваемых по 100-бальной шкале результатов единого государственного экзамена, которые признаются в качестве вступительных испытаний, и (или) по результатам вступительных испытаний проводимых Университетом самостоятельно;

на базе среднего профессионального или высшего образования – по результатам вступительных испытаний, проводимых Университетом самостоятельно.

Испытаний разработаны и утверждены в порядке, определяемом Правительством РФ, и проводятся по предметам: русский язык, математика и обществознание.

3. Характеристика профессиональной деятельности выпускника

3.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат), включает в себя умение разрабатывать кадровую политику и стратегии управления персоналом, маркетинг персонала и планирование кадровой работы, обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, участие в разработке стратегии профессионального развития персонала и его аттестации, трудовой адаптации молодых специалистов, мотивации и стимулированию персонала, организации работы с высвобождающимся персоналом.

3.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности специалистов по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) являются:

- ✓ службы управления персоналом организаций в сфере промышленного производства, в том числе в минерально-сырьевом комплексе;
- ✓ службы управления персоналом организаций других сфер деятельности (банковской, торговой, страховой, туристической и пр.), в том числе научно-исследовательских организаций;
- ✓ службы управления персоналом организаций, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

3.3. Виды профессиональной деятельности выпускника (в соответствии с выбором Университета):

Профессиональная деятельность выпускников по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) включает следующие виды:

- организационно-управленческая и экономическая,
- информационно-аналитическая,
- социально-психологическая,
- проектная.

Программа бакалавриата сформирована в соответствии с вышеперечисленными видами профессиональной деятельности выпускника и ориентирована на организационно-управленческий и экономический, а также информационно-аналитический виды профессиональной деятельности как основные.

3.4. Задачи профессиональной деятельности

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата по направлению 38.03.03"Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат), должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

в организационно-управленческой и экономической деятельности:

- ✓ разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- ✓ планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- ✓ обеспечение организации кадрами требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- ✓ участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- ✓ организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала
- ✓ организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- ✓ мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- ✓ участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- ✓ участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- ✓ организация работ с высвобождающимся персоналом;
- ✓ применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов, социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- ✓ экономический анализ показателей по труду, в том числе бюджетирования затрат на персонал;
- ✓ оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

в информационно-аналитической деятельности:

- ✓ анализ рынка труда;
- ✓ прогнозирование и определение потребности в персонале;
- ✓ анализ кадрового потенциала организации в целом, и отдельного работника в частности;
- ✓ изучение профессиональных, деловых, личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- ✓ анализ социальных процессов и отношений в организации;
- ✓ анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- ✓ использование автоматизированных информационных технологии управления персоналом.

в социально-психологической деятельности:

- ✓ осуществление социальной работы с персоналом;
- ✓ участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
- ✓ формирование трудового коллектива, морально-психологического климата, выстраивание групповых и межличностных профессиональных отношений;
- ✓ управление этикой трудовых отношений, конфликтами и стрессами на рабочем месте;
- ✓ предупреждение профессионального выгорания и личной профессиональной деформации.

в проектной деятельности:

- ✓ применение современных методов управления персоналом;
- ✓ участие в разработке, обосновании, внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом в организации в целом, в том числе в кризисных ситуациях;

✓ участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

4. Требования к результатам освоения ОПОП

4.1 Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения данной программы

В результате освоения ОПОП по направлению 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) у выпускника должны быть сформированы общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК)**:

- ✓ способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);
- ✓ способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);
- ✓ способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- ✓ способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);
- ✓ способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- ✓ способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- ✓ способностью к самоорганизации и к саморазвитию (ОК-7); способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);
- ✓ способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями (ОПК)**:

- ✓ знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- ✓ знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

✓ знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

✓ владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);

✓ способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

✓ владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановки целей и выбору путей ее достижения, способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

✓ готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности других (ОПК-7);

✓ способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

✓ способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

✓ способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **профессиональными компетенциями (ПК)**, соответствующим видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

✓ знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

✓ знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);

✓ знанием основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике (ПК-3);

✓ знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике (ПК-4);

✓ знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике (ПК-5);

✓ знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

✓ знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

✓ знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

✓ знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);

✓ знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

✓ владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);

✓ знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);

✓ умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знать основы кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников с кадровой документацией и действующими

локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

✓ владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);

информационно-аналитическая деятельность:

✓ владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

✓ владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и уметь применять их на практике (ПК-16);

✓ знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

✓ владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

✓ владением навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

✓ умением оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

✓ знанием основ качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

✓ умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

✓ знанием основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

✓ способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

✓ способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

✓ знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

✓ владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);

✓ знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

социально-психологическая деятельность:

✓ владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

✓ знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике (ПК-30);

✓ способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

✓ владением навыками диагностики организационной культуры и умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

✓ владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

проектная деятельность:

✓ знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

✓ знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);

✓ знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);

✓ способностью участвовать в реализации программ организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);

✓ владением навыками работы и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами (ПК-38).

4.2 Матрица соответствия планируемых программных результатов обучения по ОПОП

В соответствии с п.5 ФГОС ВО, в результате освоения данной программы обучающийся формирует общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК), профессиональные компетенции (ПК), приведенные в таблице № 1.

Таблица № 1

Коды компетенций	Название компетенции	«Пороговый» уровень сформированности компетенций	Краткое содержание/определение. Характеристика «Продвинутого» уровня сформированности компетенций у выпускника образовательной организации
1	2	3	3
ОК	ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА		
ОК-1	Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p>Знать: основы мировоззренческих позиций по основным направлениям общественного развития в рамках обществознания</p> <p>Уметь: выражать собственную позицию по актуальным проблемам общественного развития</p> <p>Владеть: навыками аргументированного выражения собственной позиции по этим проблемам, связанным с деятельностью организаций</p>	<p>Знать: закономерности и этапы исторического процесса; основные события и процессы мировой и отечественной философской мысли;</p> <p>Уметь: ориентироваться в мировом историческом процессе и явлениях, происходящих в обществе; использовать родной и иностранный язык в межличностном общении и профессиональной деятельности для выражения полноты собственной позиции по актуальным проблемам общественного развития;</p> <p>Владеть: навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста по проблемам бытия и мировоззрения</p>
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<p>Знать: основы этапов и закономерностей исторических процессов, основные события Отечественной и Всемирной истории</p> <p>Уметь: связывать события Отечественной и Всемирной истории с основными закономерностями</p>	<p>Знать: закономерности и этапы исторического процесса; основные факты, процессы и явления, характеризующие целостность и системность отечественной и всемирной истории</p> <p>Уметь: ориентироваться в мировом историческом процессе; анализировать процессы и явления,</p>

		<p>исторического процесса</p> <p>Владеть: основами исторического подхода к анализу общественных проблем</p>	<p>происходящие в обществе</p> <p>Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем общества умение охарактеризовать исторический процесс и спрогнозировать развитие общества в будущем</p>
ОК-3	<p>Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Знать: источники получения информации</p> <p>Уметь:приобретать новые знания, используя современные образовательные и информационные технологии;</p> <p>ориентироваться в информационных потоках, выделять в них главное и необходимое</p> <p>Владеть: методами сбора, обработки и интерпретации полученной информации, используя современные информационные технологии; методами защиты, хранения и подачи информации, навыками работы с различными источниками информации в целях самообразования и развития уже полученных знаний</p>	<p>Знать: информационные источники по состоянию экономике страны и отрасли; роль минерально-сырьевого сектора в экономике; обеспеченность страны минерально-сырьевыми ресурсами</p> <p>Уметь: приобретать новую информацию на основе современных технологий; выделять из потока информации главное и новое в области деятельности предприятий и управления ими; обрабатывать полученную информацию, выбирать и систематизировать данные, характеризующие значимость профессии в развитии отрасли и экономики в целом; использовать накопленную информацию для решения производственных вопросов; составлять предложения в виде записок, статей, рефератов для совершенствования деятельности предприятия; видеть и применять на практике знания в области своей профессии, доказывающие роль и значимость специалиста для развития предприятия; уметь грамотно донести свои идеи и гипотезы</p> <p>Владеть:методами сбора, обобщения и анализа полученной экономической</p>

			<p>ситуации; анализом тенденций в области профессиональной деятельности выпускника; навыками использования полученных знаний в производственной, научной и педагогической деятельности; информацией о перспективах развития экономики, техники и технологии в отрасли и роли выпускника в управлении новыми формами деятельности</p>
ОК-4	<p>Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Знать: источники получения информации; методы анализа внутренней и внешней среды организации Уметь: устанавливать и поддерживать конструктивные отношения между людьми в учебном, деловом и межличностном отношении благодаря знанию законодательства и умению грамотно применять его на практике; аргументировано; сравнивать, сопоставлять и конкретизировать собственное и чужое мнение, руководствуясь при этом нормативными актами Владеть: методами сбора, обработки и интерпретации полученной информации; методами ее правовой защиты, хранения и подачи информации, навыками работы с</p>	<p>Знать: основы правовой системы и законодательства РФ в области управления персоналом предприятия; принципы применения данных правовых основ на практике Уметь: работать с поисковыми системами, сохранять нужную информацию в различных форматах хранения, обрабатывать информацию с помощью прикладных программных средств, передавать информацию с помощью как носителей информации, так и различных линий коммуникации; строить концептуальную информационную модель предметной области и на ее основе строить конкретную компьютерную модель для получения новой информации Владеть: методами построения концептуальных, логических, математических и компьютерных информационных моделей предметной области; методами построения прогнозов и поиска оптимального решения; методами создания баз данных и навыками работы в них;</p>

		<p>различными источниками правовой информации (Кодексами, нормативно-правовыми актами и т.п.) в целях самообразования и развития уже полученных знаний, навыками освоения необходимых для изучения правовых дисциплин учебного плана</p>	<p>навыками построения пространственных моделей с помощью геоинформационных систем; навыками работы в различных прикладных программах, предназначенных для создания, копирования, обработки и сохранения информации; навыками работы в компьютерных сетях</p>
ОК-5	<p>Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p>Знать: правила чтения и словообразования; лексику для повседневного, общекультурного общения; основные грамматические формы и конструкции Уметь: использовать заданную лексику в заданном контексте; читать со словарем и понимать содержание текстов на темы повседневного, общекультурного, научно-популярного характера; понимать монологическую и диалогическую речь на бытовые, общекультурные и общенаучные темы Владеть: наиболее употребительной грамматикой и основными грамматическими категориями; навыками публичной речи – делать доклады, сообщения участвовать в дискуссиях на известные темы</p>	<p>Знать: фонетический строй изучаемого языка; базовую лексику общего языка, лексику, представляющую нейтральный научный стиль, а также основную терминологию своей широкой и узкой специальности (лексический минимум в объеме 1800 – 2000 лексических единиц, из них 1000 единиц продуктивно); грамматические структуры изучаемого языка в объеме необходимом для овладения языковой и коммуникативной компетенциями, определенными целями изучения данной дисциплины Уметь: осуществлять поиск новой информации при работе с текстами из учебной, страноведческой, научно-популярной и научной литературы, периодических изданий и монографий, инструкций, проспектов и справочной литературы; понимать устную (монологическую и диалогическую речь) на бытовые и специальные темы; осуществлять устный обмен информацией при устных</p>

		<p>контактах в ситуациях повседневного общения, при обсуждении проблем страноведческого, общенаучного и общетехнического характера, а также при представлении результатов научной работы включая использование мультимедийных средств; осуществлять письменный обмен информацией в форме записей, выписок, аннотаций и конспектов, составлять деловые письма, отражающие определенное коммуникативное намерение</p> <p>Владеть: навыками устной разговорно-бытовой речи и профессионального общения по широкой специальности вуза; навыками всех видов чтения, в том числе: ознакомительным чтением со скоростью 150 слов/мин (английский язык и 110 слов/мин (немецкий и французский язык) без словаря; количество неизвестных слов, относящихся к потенциальному словарю, не превышает 2-3% по отношению к общему количеству слов в тексте; изучающим чтением – количество неизвестных слов не превышает 5-6% по отношению к общему количеству слов в тексте; допускается использование словаря; навыками письменной фиксации информации, получаемой при чтении текста и навыками письменной реализации коммуникативных намерений</p>
--	--	--

ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: правила и нормы поведения личности в обществе; основы общественной этики, правила этикета в различных ситуациях</p> <p>Уметь: ставить цели и формулировать задачи при осуществлении действий и поступков; оценивать свою роль в решении общих коллективных задач</p> <p>Владеть: основами философии общественных отношений и самосознания личности, нравственными и социальными ориентирами, необходимыми для формирования мировоззрения; навыками творческого и критического подхода к профессиональной деятельности; навыками самостоятельного освоения знаний в области личных и профессиональных интересов</p>	<p>Знать: факторы, способствующие личностному росту; стратегические цели деятельности, ее общественный смысл; основные методы и принципы самообразования; пути повышения своей квалификации и мастерства; структуру и систему своей профессиональной деятельности; основные теории и концепции взаимодействия людей в коллективе (организации), включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; возможные модели этического поведения, используемые в профессиональной деятельности; систему общечеловеческих ценностей</p> <p>Уметь: ставить перед собой профессиональные и жизненные цели; правильно организовывать и контролировать свою деятельность; развивать личную компетентность; корректировать самооценку в зависимости от результатов своей деятельности; отстаивать свои позиции в профессиональной сфере; раскрывать творческий потенциал, скрытые социальные и психологические возможности; сформировать потребности в самореализации; оценивать значимость будущей профессиональной деятельности; проявлять сознание в социальной и профессиональной деятельности; обладать</p>
------	--	---	--

		<p>достаточным уровнем профессионального сознания; осуществлять самоконтроль в ходе повышения своего интеллектуального уровня; анализировать и принимать решения по основным проблемам, связанным с профессиональной деятельностью; анализировать и прогнозировать сложные профессиональные проблемы.</p> <p>Владеть: нравственными и социальными ориентирами, необходимыми для формирования мировоззрения и достижения как личного профессионального успеха, так и для деятельности в интересах общества; навыками творческого и критического подхода к приобретению профессиональных умений и их применения в профессиональной деятельности; навыками самостоятельного освоения знаний в области личных и профессиональных интересов; методами разработки, принятия и оптимизации решений в профессиональной сфере в различных условиях и ситуациях; способность учитывать последствия собственных решений и действий с позиции социальной ответственности; способность планировать свое развитие и совершенствование на последующих этапах профессиональной карьеры</p>
--	--	---

ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать: основы этики поведения в различных ситуациях; законы развития общества и мышления, основные философские концепции бытия, сознания, сущности человека; особенности общественного развития, роль сознательной деятельности людей</p> <p>Уметь: формулировать жизненные цели; ставить перед собой профессиональные цели и задачи, анализировать поступки; организовывать контроль за своей деятельностью</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного освоения знаний в различных областях науки; методикой оценки действий и поступков; навыками работы в коллективе; навыками анализа и критической оценки самосознания</p>	<p>Знать: основы психологической грамотности, культуры мышления и поведения; основные элементы социально-психологической структуры личности; структуру ролевого поведения личности; требования к умению критически оценивать личные достоинства и недостатки; методику диагностирования сложившейся ситуации, выявляя свои сильные и слабые стороны; особенности взаимодействия и взаимоотношений с коллективом в целом и отдельными его представителями с целью реализации своих намерений</p> <p>Уметь: составить свой психологический портрет; определить качества, требующие корректировки; анализировать и критически оценивать собственные действия и поступки; определять уровень самопознания, самооценки; выявлять и анализировать мотивы поведения, определяющие направление развития личности; анализировать социально значимые проблемы и процессы с точки зрения определения своего места в них; находить решения в различных ситуациях и готовность нести за них ответственность; правильно реагировать на справедливую критику, противодействовать несправедливости по отношению к себе и к другим; управлять своими эмоциями; выявлять психологические</p>
------	---	--	--

			<p>барьеры; анализировать свою позицию и позицию других; считаться с мнением другого человека; правильно оценивать свои неудачи и учиться на ошибках; менять оценочные процедуры в процессе критической оценки личных достоинств и недостатков; конструктивно реагировать на критику в свой адрес</p> <p>Владеть: современными средствами и методами критической оценки личных достоинств и недостатков; методами и навыками самопознания, самореализации, построения адекватной самооценки; алгоритмами оценки поведения, личных достижений и неудач; способностью определять уровень сформированности себя как личности; способностью моделировать собственное поведение в зависимости от предлагаемой ситуации и прогнозировать результаты собственных действий поступков; культурой дискуссии, спора, беседы, навыками налаживания конструктивного диалога с членами коллектива; способностью вырабатывать реалистическое отношение к себе</p>
ОК-8	Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и	Знать: историческое развитие физической культуры в России; возрастные особенности физических качеств индивида правила личной гигиены, профилактики	Знать: особенности исторического развития физической культуры в России; физиологические основы деятельности жизненно важных систем человеческого организма Уметь: соблюдать правила безопасности и профилактики

	<p>профессиональной деятельности</p>	<p>травматизма Уметь: технически правильно осуществлять двигательные действия избранного вида спортивной специализации; разрабатывать индивидуальный двигательный режим (по мере возможности); соблюдать правила безопасности и профилактики травматизма; пользоваться современным спортивным инвентарем и оборудованием с целью повышения эффективности самостоятельных форм занятий физической культурой (по мере возможности) Владеть: контроль индивидуальным физическим развитием и физической подготовленностью, физической работоспособностью, осанкой; приемами страховки и само страховки во время занятий физическими упражнениями, приемами оказания первой помощи при травмах и ушибах</p>	<p>травматизма; пользоваться современным спортивным инвентарем и оборудованием с целью повышения эффективности самостоятельных форм занятий физической культурой Владеть: навыками контроля собственного физического развития и самосовершенствования, приемами оказания первой медицинской помощи при травмах и ушибах на производстве</p>
ОК-9	<p>Способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях</p>	<p>Знать: основные природные, техногенные и антропогенные опасности; методы оказания первой доврачебной по-</p>	<p>Знать: теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания»; правовые и нормативные</p>

	<p>чрезвычайных ситуаций</p>	<p>мощи; Уметь: распознавать неблагоприятные факторы и опасности в окружающем мире, распознавать комфортные условия нахождения и проживания человека; Владеть: навыками применения знаний, полученных в процессе изучения предыдущих дисциплин для распознавания опасностей и улучшения условий проживания</p>	<p>основы обеспечения безопасности жизнедеятельности; основные опасности, их свойства и характеристики; классификацию чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и их возможные последствия; факторы, влияющие на устойчивость функционирования объектов экономики и жизнеобеспечения населения в условиях стабильного состояния и в чрезвычайной ситуации; способы и средства защиты производственного персонала и населения в чрезвычайных ситуациях; основы предупреждения и ликвидации последствий аварий, катастроф и стихийных бедствий; основы функционирования и порядок действий структур РСЧС и ГО Владеть: навыками использования нормативных правовых актов, касающихся вопросов безопасности жизнедеятельности в профессиональной деятельности; основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий; навыками проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ для ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций; методикой оценки устойчивости функционирования объектов экономики и жизнеобеспечения населения; методикой</p>
--	------------------------------	---	---

			прогнозирования масштаба заражения АХОВ при авариях (разрушениях) на химически опасных объектах; методикой оценки радиационной обстановки при авариях, катастрофах на радиационноопасных объектах
ОПК	ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА		
ОПК -1	Знать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<p>Знать: основы подготовки и принятию управленческих решений в области управления персоналом и их последствия</p> <p>Уметь: анализировать управленческие решения в условиях изменений во внешней среде и разрабатывать предложения</p> <p>Владеть: методами формирования и реализации управленческих решений, подготовки различных вариантов решений</p>	<p>Знать: сущность понятий группа, команда, цели, задачи и методы формирования кадровой политики организаций, содержание, роль, место и современный инструментарий управления человеческими ресурсами в организации; содержание и особенности использования применяемых в управлении основных теорий лидерства, командообразования, мотивации, власти в организации деятельности малой группы, групповой динамики, основные виды и процедуры внутриорганизационного управления (принятие решений, организация, мотивация, контроль); факторы, влияющие на эффективность деятельности групп</p> <p>Уметь: оценивать достаточность и качество человеческих ресурсов группы для выполнения конкретного проекта, уметь находить эффективные способы преодоления потребности в персонале на основе использования сведений о рынке труда; принимать, в рамках руководимой группы кадровые решения,</p>

			<p>использовать известные теории мотивации, лидерства и власти для решения конкретных экономических задач; ставить цели и формулировать задачи, связанные с выполнением профессиональных функций группы; организовывать командное взаимодействие сотрудников с учетом их особенностей, знаний и навыков; разрабатывать мероприятия по повышению мотивации и стимулированию персонала в организации; адекватно использовать властные полномочия для решения управленческих проблем</p> <p>Владеть: способами эффективной организации коммуникаций внутри профессиональной группы; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль): навыками межличностной коммуникации</p>
ОПК -2	Знать Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения	<p>Знать: систему и принципы действия нормативно-правовых актов в сфере безопасности и охраны труда</p> <p>Уметь: интегрировать в свою профессиональную деятельность положения законодательства о безопасности и охране</p>	<p>Знать: нормативные положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы и иных федеральных законов в части определения ответственности за</p>

	ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданский кодекс Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	труда Владеть: навыками анализа правовых явлений, юридических фактов, касающихся вопросов безопасности и охраны труда	нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Уметь: принимать решения и совершать профессиональные действия в точном соответствии с законом и с позиций социальной ответственности Владеть: навыками анализа правовых явлений, юридических фактов, касающихся применения мер ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
ОПК -3	Знать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Знать: особенности правового положения граждан в сфере труда; сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в отрасли трудового права Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом Владеть: навыками анализа правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности	Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права - касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) Уметь: интегрировать в свою профессиональную деятельность положения основных разделов Социального права, Миграционного права - касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) Владеть: навыками анализа правовых явлений, юридических фактов в области социально-обеспечительных отношений и отношений в сфере использования труда иностранных граждан
ОПК -4	Владеть навыками работы с внешними организациями	Знать: систему и принципы действия нормативно-правовых	Знать: положения Гражданского кодекса Российской Федерации в части,

	(Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	<p>актов в сфере работы с внешними организациями</p> <p>Уметь: интегрировать в свою профессиональную деятельность положения работы с внешними организациями</p> <p>Владеть: навыками анализа правовых явлений, юридических фактов, касающихся вопросов работы с внешними организациями</p>	<p>относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p>Уметь: интегрировать в свою профессиональную деятельность положения Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p>Владеть: навыками анализа правовых явлений, юридических фактов, относящихся к деятельности кадровой службы</p>
ОПК -5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p>Знать: нормативные положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>Уметь: принимать решения и совершать профессиональные действия в точном</p>	<p>Знать: виды и процедуры внутриорганизационного контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, способы и приемы оформления результатов такого контроля</p> <p>Уметь: составлять документы о поощрениях и взысканиях в сфере труда</p> <p>Владеть: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>

		<p>соответствии с законом и с позиций социальной ответственности</p> <p>Владеть: навыками анализа правовых явлений, юридических фактов, касающихся применения мер ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p>	
ОПК -б	<p>Владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановки целей и выбору путей ее достижения, способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>Знать: основные базовые правила посещения в группе и коллективе, основы этики поведения в различных ситуациях; законы развития общества и мышления</p> <p>Уметь: адаптироваться к изменяющимся экономическим, социальным, политическим, культурным условиям меняющейся среды</p> <p>Владеть: инструментарием различных способов оценок вариантов решений; навыками оценки последствий принимаемых решений</p>	<p>Знать: основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук (социология, политология, психология, социальная психология, правоведение, экономика); основные принципы и закономерности, движущие силы функционирования современного общества</p> <p>Уметь: ориентироваться в мировом историческом процессе; анализировать процессы и явления, происходящие в обществе, использовать методы социальных, гуманитарных и экономических наук (социология, политология, психология, социальная психология, правоведение, экономика) для анализа социально значимых проблем и процессов; выделять социально значимые проблемы и процессы</p> <p>Владеть: должным понятийно-категориальным аппаратом экономических наук (социология, политология, психология, социальная психология, правоведение,</p>

			экономика); навыками анализа социально-значимых проблем и процессов с целью понимания их причин, движущих сил, возможных последствий и места в общественном целом, навыками целостного подхода к анализу проблем общества
ОПК -7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности других	<p>Знать: особенности общественного развития, вариативность и основные закономерности исторического процесса, роль сознательной деятельности людей; о возможностях межличностной и групповой коммуникации, корректности ведения диалога</p> <p>Уметь: самостоятельно анализировать и оценивать те или иные мировоззренческие и этические позиции людей, общества в целом; отличать научную постановку вопроса от ненаучных форм освоения мира; ориентироваться в мире норм и ценностей, оценивать явления и события с морально-философской и правовой точек зрения</p> <p>Владеть: навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении</p>	<p>Знать: основы конституционного строя Российской Федерации, прав и свобод человека и гражданина; основы организации и осуществления государственной власти; структуру и тенденции развития российского законодательства; сущность, характер и взаимодействие правовых явлений; основные проблемы правового регулирования сферы своей профессиональной деятельности; социальную значимость правового регулирования общественных отношений на предприятии и в отрасли</p> <p>Уметь: толковать и применять законы и иные нормативно-правовые акты в сфере недропользования; применять методы рационального недропользования</p> <p>Владеть: навыками анализа правовых явлений в общественной жизни; навыками анализа правовой деятельности предприятий как субъектов гражданского права; навыками применения норм гражданского и трудового права в своей профессиональной деятельности</p>

<p>ОПК -8</p>	<p>Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты</p>	<p>Знать: источники получения информации; методы анализа внутренней и внешней среды организации Уметь: устанавливать и поддерживать конструктивные отношения между людьми в учебном, деловом и межличностном отношении; аргументировано сравнивать, сопоставлять и конкретизировать собственное и чужое мнение Владеть: методами сбора, обработки и интерпретации полученной информации, методами защиты, хранения и подачи информации, навыками работы с различными источниками информации в целях самообразования и развития уже полученных знаний, навыками освоения необходимых для изучения дисциплин цикла ГСЭ программных ресурсов</p>	<p>Знать: нормативные акты по налогам и налогообложению; принципы экономико-математического моделирования и исследования экономико-математических моделей; принципы использования геоинформационных систем для прогнозирования управления ресурсами; принципы информационного обеспечения экономических, управленческих и логистических процессов, пользовательский интерфейс тех программных средств, которые могут использоваться в управлении предприятием Уметь: работать с поисковыми системами, сохранять нужную информацию в различных форматах хранения, обрабатывать информацию с помощью прикладных программных средств, передавать информацию с помощью как носителей информации, так и различных линий коммуникации; строить концептуальную информационную модель предметной области и на ее основе строить конкретную компьютерную модель для получения новой информации Владеть: методами построения концептуальных, логических, математических и компьютерных информационных моделей предметной области; методами построения прогнозов и поиска оптимального решения; методами создания баз данных и навыками работы в них;</p>
-------------------	---	--	---

			<p>навыками построения пространственных моделей с помощью геоинформационных систем; навыками работы в различных прикладных программах, предназначенных для создания, копирования, обработки и сохранения информации; навыками работы в компьютерных сетях</p>
ОПК -9	<p>Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>Знать: сущность понятий «Этика», «Эстетика», «Этикет»; нормы и правила речевого этикета (устная и письменная речь); понятие функциональных стилей и их особенностей</p> <p>Уметь: правильно оценивать свое поведение в различных ситуациях с точки зрения правил этики и этикета; пользоваться нормами речевой культуры при осуществлении определенных информационных задач</p> <p>Владеть: навыками отбора языковых средств, приемами сочетаемости; способами изложения (повествование, описание, рассуждение); основами ораторского искусства; основами информатики</p>	<p>Знать: состояние современного русского языка, основные законы и особенности его функционирования, закономерности его развития, актуальные проблемы языковой культуры общества в процессе речевой деятельности; виды речевого общения; основные литературные нормы и их особенности, общие требования, предъявляемые к текстам различных стилей и жанров; приемы компрессии текста; особенности научного стиля, правила построения научных текстов и их языкового оформления</p> <p>Уметь: устно и письменно излагать результаты своей учебной и исследовательской работы; выбирать языковые средства, уместные для конкретной коммуникативной ситуации; строить высказывания с учетом литературных норм и коммуникативной ситуации</p> <p>Владеть: владеть нормами современного русского литературного языка, навыками организации речи с учетом языковых, коммуникативно-речевых и этико-речевых норм; навыками употребления</p>

			функционально дифференцированных языковых средств в соответствии с конкретными коммуникативными целями, задачами и условиями
ОПК -10	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	<p>Знать: принципы экономико-математического моделирования и исследования экономико-математических моделей, классификацию компьютерных моделей</p> <p>Уметь: работать с поисковыми системами, находя и сохраняя нужную информацию в различных форматах хранения, работать с различными накопителями информации (диски, флешки, карты памяти)</p> <p>Владеть: навыками работы с различными прикладными программами, навыками сохранения созданной или найденной информации</p>	<p>Знать: источники получения информации, массмедийные и мультимедийные технологии; геоинформационные системы; корпоративные информационные системы; видеоконференции и системы групповой работ</p> <p>Уметь: уметь осознанно воспринимать информацию; самостоятельно искать, извлекать, систематизировать, анализировать и отбирать необходимую для решения учебных задач информацию, организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать ее; критически переосмысливать накопленную информацию, вырабатывать собственное мнение, преобразовывать информацию в знание, применять информацию в решении вопросов, помогающих понимать социальную значимость своей будущей профессии</p> <p>Владеть: навыками создания проекта развития предприятия в разных программных средствах; навыками отслеживания выполнения проекта и управления им в специализированных автоматизированных системах; навыками работы в корпоративных системах</p>
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ БАКАЛАВРА		
	Организационно-управленческая и экономическая деятельность		

ПК-1	<p>Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основные этапы развития менеджмента как науки, искусства и эффективной управленческой практики Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных управленческих функций на основе исторического опыта, тенденций развития теории и практики управления Владеть: методами реализации основных управленческих функций на основе исторического опыта, теории и практики управления</p>	<p>Знать: сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом; основные концепции управления персоналом. Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; разрабатывать концепцию управления персоналом. Владеть: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; применением на практике кадровой политики организации</p>
ПК-2	<p>Знать основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основные теории стратегического менеджмента; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения стратегических конкурентных преимуществ организации; содержание и взаимосвязи основных элементов процесса стратегического управления; основные теории и концепции взаимодействия людей в</p>	<p>Знать: теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации, содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал Владеть: методами разработки и реализации маркетинговых программ и исследования рынка</p>

		<p>организации</p> <p>Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные</p> <p>Владеть: методами стратегического анализа факторов деловой среды при разработке сбалансированных управленческих решений, методами формирования и реализации стратегии предприятия на уровне бизнес-единиц; современными технологиями разработки наиболее эффективных организационных структур; навыками деловых коммуникаций в профессиональном общении</p>	<p>труда и его отдельных сегментов</p>
ПК-3	<p>Знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеть методами</p>	<p>Знать: основы разработки реализации кадровой политики и стратегии основы кадрового планирования</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p> <p>Владеть: методами планирования</p>	<p>Знать: технологии управления персоналом, технологии управления развитием персонала; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом; специфику маркетинга персонала как направления кадровой политики предприятия</p> <p>Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их</p>

	<p>деловой оценки персонала при найме и уметь применять их на практике</p>	<p>численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>адаптации; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность Владеть: методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом; методами и процедурой проведения маркетинговых исследований рынка труда; навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>
ПК-4	<p>Знать основы социализации, профориентации и профессионализации и персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и уметь применять их на практике</p>	<p>Знать: теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации, содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал Владеть: методами разработки и реализации маркетинговых программ и исследования рынка труда и его отдельных сегментов</p>	<p>Знать: содержание основных видов профориентационной работы, аттестацию и деловую оценку персонала; способы использования аттестации для развития персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность Владеть: навыками оценки качества управления карьерой и построения карьерограмм; проводить аттестацию различных категорий персонала и оформлять ее результаты</p>

ПК-5	<p>Знать основы научной организации и нормирования труда, владеть навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и уметь применять их на практике</p>	<p>Знать: основы кадрового планирования в организации; технологии управления персоналом, технологии управления развитием персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность Владеть: навыками построения и применения на практике эффективных программ мотивации и стимулирования, методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом</p>	<p>Знать: основы методологии управления персоналом (методы построения; основы кадрового, документационного, информационного обеспечения системы управления персоналом; основы научной организации и нормирования труда; специфику нормирования труда, как науки, ее предмет, задачи, методы изучения; основные научные теории и этапы исторического развития науки, условия и механизмы практического применения данной науки в современных организациях; специфику нормирования труда; элементы и задачи научной организации труда; целевое планирование и технику личной работы персонала, технологию организации трудового процесса; нормы труда и нормативные материалы по труду Уметь: принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом; применять на практике технологии внедрения нормирования труда; задействовать при формировании развития организации различные методы изучения трудовых процессов; находить организационно-управленческие решения, разрабатывать алгоритмы их реализации; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики</p>
------	--	---	---

			и принципов формирования команды; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть: методами разработки должностных инструкций и других регламентирующих документов; навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры
ПК-6	Знать основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и уметь применять их на практике	Знать: основные теории мотивации, методы стимулирования труда Уметь: применять на практике принципы мотивации и стимулирования персонала к высокопроизводительному труду; проводить экономический анализ эффективности инвестиционных проектов в мотивационные проекты предприятия; использовать типовые решения в мотивации человеческого ресурсом организации к высокопроизводительному труду; использовать методы оценки индивидуальных особенностей личности, способствующих или препятствующих повышению индивидуальной производительности и качества труда; использовать технологии мотивации персонала	Знать: методы деловой оценки персонала при найме; виды, формы и методы обучения персонала; основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; основы качества управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением Уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владеет навыками проведения текущей деловой оценки различных категорий персонала; оценить эффективность текущей деловой оценки персонала; оценивать качество управления карьерой и продвижения по служебной лестнице Владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; навыками и методами сбора

		<p>Владеть: навыками организаторской, управленческой деятельности, иметь точное представление о влиянии мотивации на результаты деятельности персонала и предприятия, уметь анализировать деятельность персонала и предприятия, и его подразделений, разрабатывать эффективные формы стимулирования труда, определять размеры вознаграждения трудовых коллективов, давать экономическую оценку внедрения современных форм и систем оплаты труда, обогащать разработанные системы мотивации современными методиками, используя опыт других стран и передовых российских предприятий, и внедрять их в производство, использовать современные методы исследования потребностей и мотивов</p>	<p>информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; - навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала; инструментами профессионального продвижения по карьерной лестнице</p>
ПК-7	<p>Знать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, уметь разрабатывать и применять</p>	<p>Знать: методы анализа систем управления и их применения для построения количественных моделей, методы обработки результатов обучения формы профессионального развития персонала Уметь: обрабатывать</p>	<p>Знать: основные теории мотивации, методы стимулирования труда Уметь: применять на практике принципы мотивации и стимулирования персонала к высокопроизводительному труду; проводить экономический анализ эффективности инвестиционных проектов в мотивационные</p>

	<p>технологии текущей деловой оценки персонала и владеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала, выбирать программные средства моделирования</p> <p>Владеть: методикой поиска решений и вариантами её применения, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения</p>	<p>проекты предприятия; использовать типовые решения в мотивации человеческого ресурсом организации к высокопроизводительному труду; использовать методы оценки индивидуальных особенностей личности, способствующих или препятствующих повышению индивидуальной производительности и качества труда; использовать технологии мотивации персонала</p> <p>Владеть: навыками организаторской, управленческой деятельности, иметь точное представление о влиянии мотивации на результаты деятельности персонала и предприятия, уметь анализировать деятельность персонала и предприятия, и его подразделений, разрабатывать эффективные формы стимулирования труда, определять размеры вознаграждения трудовых коллективов, давать экономическую оценку внедрения современных форм и систем оплаты труда, обогащать разработанные системы мотивации современными методиками, используя опыт других стран и передовых российских предприятий, и внедрять их в производство, использовать современные методы исследования потребностей и мотивов</p>
ПК-8	<p>Знать принципы и основы формирования системы мотивации</p>	<p>Знать: основы разработки реализации кадровой политики и стратегии основы</p>	<p>Знать: основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические</p>

	<p>и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, владеть навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и уметь применять их на практике</p>	<p>кадрового планирования Уметь:разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); управление дисциплинарными отношениями основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; содержание и особенности этики деловых отношений в управленческой деятельности, принципы развития и закономерности функционирования организации; основы поведения персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культуры; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; основы управления безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями Уметь:разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала разрабатывать и реализовывать мероприятия по</p>
--	---	--	--

			<p>совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации управление дисциплинарными отношениями; оценивать факты и явления профессиональной управленческой деятельности с этической точки зрения; применять нравственные нормы и правила; поведения в конкретных жизненных ситуациях; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала</p> <p>Владеть: современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления дисциплинарными отношениями</p>
ПК-9	Знать нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности	<p>Знать: основные природные, техногенные и антропогенные опасности; методы оказания первой доврачебной помощи</p> <p>Уметь: распознавать</p>	<p>Знать: о методах и средствах защиты человека, создании комфортных условий в рабочей зоне, об основных причинах травмирования на производстве; об организационных, законодательных и</p>

	<p>труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владеть навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала и уметь применять их на практике</p>	<p>неблагоприятные факторы и опасности в окружающем мире, распознавать комфортные условия нахождения и проживания человека Владеть: навыками применения знаний, полученных в процессе изучения предыдущих дисциплин для распознавания опасностей и улучшения условий проживания</p>	<p>экономических методах управления охраной труда; принципы расчета компенсаций; угрозы безопасности организации; направления безопасности организации; основы политики организации по безопасности труда; принципы построения систем безопасности организации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; методологическую и правовую базу проведения аттестации рабочих мест в организации; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; основные методы психофизиологического исследования, психофизиологические аспекты мотивации поведения человека; психофизиологические компоненты работоспособности; психофизиологические детерминанты адаптации человека к повседневным и экстремальным условиям деятельности, методологию оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда Уметь: идентифицировать опасные и вредные факторы среды обитания; эффективно применять средства защиты; планировать мероприятия по повышению безопасности и экологичности производственной деятельности; составлять</p>
--	---	---	---

		<p>систему компенсаций на предприятии; определять угрозы организации; разрабатывать алгоритм построения систем безопасности организации проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений. Разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; диагностировать и анализировать параметры состояния условий труда на рабочих местах предприятия; оценивать экономическую эффективность проводимых мероприятий по охране труда на предприятии; организовывать и анализировать эффективность мероприятий по оптимизации производственных режимов труда и отдыха; оценивать уровень психоэмоционального напряжения человека; применять личностные и межличностные техники коррекции негативных эмоциональных состояний для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: навыками проведения расчетов по оценке уровней опасных и вредных факторов среды обитания; навыками выбора необходимых средств защиты и безопасности; современными технологиями</p>
--	--	---

			<p>управления безопасностью организации и ее персонала; основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий; методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний; методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков; технологиями управления безопасностью труда персонала; навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников; понятийно-категориальным аппаратом, навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала</p>
ПК-10	<p>Знать Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, знать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владеть навыками оформления сопровождающей</p>	<p>Знать: принципы использования информационных систем для прогнозирования управления ресурсами; принципы информационного обеспечения экономических, управленческих и логистических процессов, пользовательский интерфейс тех программных средств, которые могут использоваться в управлении предприятием. Уметь: работать с поисковыми системами, сохранять нужную</p>	<p>Знать: особенности правового положения граждан в сфере труда; сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в отрасли трудового права Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом Владеть: навыками анализа правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности</p>

	документации	<p>информацию в различных форматах хранения, обрабатывать информацию с помощью прикладных программных средств, передавать информацию с помощью как носителей информации, так и различных линий коммуникации; строить концептуальную информационную модель предметной области и на ее основе строить конкретную компьютерную модель для получения новой информации</p> <p>Владеть: методами построения концептуальных, логических, математических и компьютерных информационных моделей предметной области; методами построения прогнозов и поиска оптимального решения; методами создания баз данных и навыками работы в них; навыками построения пространственных моделей с помощью геоинформационных систем; навыками работы в различных прикладных программах, предназначенных для создания, копирования, обработки и сохранения информации; навыками работы в компьютерных</p>	
--	--------------	---	--

		сетях	
ПК-11	Владеть навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	<p>Знать: основы кадрового планирования в организации; основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; Принципы организационной структуры управления предприятием; типы организационной структуры предприятия, их достоинства и недостатки; законодательную базу в области нормирования и учета труда; Сущность организационной структуры персонала; особенности и значение функциональной структуры предприятия; значение ролевой и социальной структуры персонала; порядок разработки штатного расписания предприятия</p> <p>Уметь: прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;</p>	<p>Знать: Назначение и роль основных локальных нормативных актов предприятия регулирующих трудовые отношения; Назначение и роль локальных нормативных актов в сфере трудовых отношений; порядок принятия работодателем локальных нормативных актов; Порядок принятия локальных нормативных актов их роль и значение; основные виды локальных нормативных актов по следующим основаниям: сфере действия; сроку действия; способу их принятия; степени обязательности</p> <p>Уметь: Разрабатывать и составлять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, на примере конкретных предприятий; Разрабатывать и составлять правила внутреннего трудового распорядка предприятия, должностные инструкции по каждой должности в соответствии со штатным расписанием; Разрабатывать систему корпоративных регламентов управления персоналом; разрабатывать положения о службе, должностной инструкции, правил внутреннего распорядка на предприятии</p> <p>Владеть: Методиками составления нормативных актов предприятия; методами</p>

	<p>анализировать состояние кадрового состава организации; определять потребность в кадрах; разрабатывать штатное расписание организации; осуществлять набор персонала; отбор и оценку персонала; тестирование; планирование перемещений и увольнений; текущий учет и контроль персонала; подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; управлением ежедневным и табельным учетом рабочего времени; определением явочного и списочного состава организации; Оценкой наличного потенциала трудовых ресурсов; оценкой будущих потребностей; разработкой программ по развитию персонала; методами определения потребности в рабочих кадрах по трудоемкости работ, по нормам выработки, по рабочим местам на основании</p>	<p>реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и</p>
--	--	---

		норм обслуживания машин и агрегатов, контроля за технологическим процессом	
ПК-12	Знать основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	<p>Знать: назначение и роль основных локальных нормативных актов предприятия регулирующих трудовые отношения; Назначение и роль локальных нормативных актов в сфере трудовых отношений; порядок принятия работодателем локальных нормативных актов; Порядок принятия локальных нормативных актов их роль и значение; основные виды локальных нормативных актов по следующим основаниям: сфере действия; сроку действия; способу их принятия; степени обязательности</p> <p>Уметь: Разрабатывать и составлять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, на примере конкретных предприятий;</p> <p>Разрабатывать и составлять правила внутреннего трудового распорядка предприятия, должностные инструкции по каждой должности в соответствии со штатным расписанием;</p> <p>Разрабатывать систему корпоративных</p>	<p>Знать: теоретические и практические аспекты разработки и применения кадровой и управленческой документации труда в организациях; виды управленческих решений и методы их принятия; основы разработки и внедрения требований к должности; теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях, формы регламентации труда управленческого персонала.; виды норм затрат и результатов труда; классификацию затрат рабочего времени исполнителя и оборудования; методы обоснования норм труда; технологию анализа состояния нормирования труда в организации и методы оценки эффективности проводимой работы</p> <p>Уметь: Составлять кадровую управленческую документацию организации; принимать участие в разработке кадровой и управленческой документации; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со</p>

		<p>регламентов управления персоналом; разрабатывать положения о службе, должностной инструкции, правил внутреннего распорядка на предприятии Владеть: Методиками составления нормативных актов предприятия; методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); техникой разработки штатного расписания предприятия; методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); методами изучения затрат рабочего времени исполнителя и оборудования</p>	<p>стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения Владеть: Навыками оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; Навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; проектирует самостоятельно пути оптимизации состава кадровой документации, разрабатывает оригинальные схемы документооборота по кадрам; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
ПК-13	<p>Уметь вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знать основы кадровой статистики, владеть навыками</p>	<p>Знать: процедуры ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами Уметь: оформлять в соответствии с требованиями трудового законодательства результаты ознакомления сотрудников организации с кадровой</p>	<p>Знать: основы кадрового делопроизводства и порядок организации архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; основы кадровой статистики. Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Владеть: навыками ведения кадрового делопроизводства и</p>

	составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, уметь обеспечить защиту персональных данных сотрудников	документацией и действующими локальными нормативными актами Владеть: навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами	организации архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; навыками составления кадровой отчетности
ПК-14	Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительность и труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	Знать: фундаментальные макроэкономические закономерности, основные макроэкономические категории и показатели, методы их расчета Уметь: пользоваться экономическим инструментарием, ориентироваться в экономических терминах; быстро находить и оценивать экономическую информацию Владеть: навыками построения графических экономических моделей, расчета базовых экономических показателей	Знать: задачи управления трудовой сферой, цели, методы, средства и особенности автоматизированных систем управления Уметь: определять совокупные затраты на внедрение ИСУ и оценивать эффективность внедрения Владеть: различными подходами к понятию управления трудовой сферой, ее организацией и функционированием; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Информационно-аналитическая деятельность			

ПК-15	<p>Владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, уметь рассчитать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать:сущность и значение информации в развитии современного информационного общества; историю развития технологии открытых систем</p> <p>Уметь: приобретать новые знания, используя современные образовательные и информационные технологии;</p> <p>ориентироваться в информационных потоках, выделять в них главное и необходимое; составлять устные и письменные тексты научного стиля (конспекты, аннотации, рефераты, доклады, курсовые работы и т.п.) с использованием различных приемов переработки текста; на основе собранной информации выявлять тенденции, вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выбирать средства, выдвигать гипотезы и идеи, извлекать и систематизировать информацию из различных источников; использовать открытые поисковые системы для нахождения нужной информации</p> <p>Владеть: методами сбора, обработки и интерпретации полученной информации,</p>	<p>Знать: технологии сбора, накопления, обработки, передачи и распространения информации; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах; основные методы и принципы организации информации в сети, имеет представление о базах данных; общие вопросы обеспечения информационной безопасности при работе в сети; основы информационного обеспечения системы управления персоналом; корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации; принципы и методы организации деловых коммуникаций; основные технологии Интернет; основные критерии оценки эффективности использования сетевых ресурсов</p> <p>Уметь:работать с информацией в глобальных компьютерных сетях, в том числе и на иностранном языке; осуществлять доступ к информационным ресурсам; производить поиск и анализ требуемой информации различными методами; проектировать структуру информационного ресурса сети Интернет, проводить мероприятия по его продвижению; осуществлять анализ эффективности работы информационного ресурса; применять информационные</p>
-------	--	---	--

		<p>используя современные информационные технологии; методами защиты, хранения и подачи информации, навыками работы с различными источниками информации в целях самообразования и развития уже полученных знаний, навыков с учетом изменений в обществе и в технологиях</p>	<p>технологии для решения управленческих задач .Владеть: основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией; методологией обеспечения организации безопасной работы в Интернет; программами для работы с деловой информацией и основами Internet-технологий (MS OfficeOutlook, программы-браузеры); методологией разработки, применения и оценки функционирования сетевых информационных ресурсов; основами web-технологий; навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала</p>
ПК-16	<p>Владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и уметь применять их на практике</p>	<p>Знать: основные этапы и стратегию развития менеджмента качества персонала; основные цели управления качеством; задачи, решаемые при создании систем качества персонала; методологию, организацию и правовые основы систем менеджмента качества персонала; роли, функции и задачи менеджера по персоналу в современной системе менеджмента качества и обеспечения</p>	<p>Знать: содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом; принципы развития и закономерности функционирования организации; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; сущность и основные характеристики рынка труда; государственную систему управления трудовыми ресурсами Уметь: анализировать</p>

		<p>конкурентоспособности организации</p> <p>Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией функций в области менеджмента качества персонала; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию на основе «процессного подхода» к управлению качеством персонала</p> <p>Владеть: терминологией в области менеджмента качества персонала; системным и процессным подходами к менеджменту качества персонала</p>	<p>внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом; методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p>
--	--	--	---

ПК-17	<p>Знать основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, уметь составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Знать: содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом; принципы развития и закономерности функционирования организации; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; сущность и основные характеристики рынка труда; государственную систему управления трудовыми ресурсами Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда,</p>	<p>Знать: теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации, содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал Владеть: методами разработки и реализации маркетинговых программ</p>
-------	--	---	---

		<p>разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;</p> <p>разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом; методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p>	
ПК-18	<p>Владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знать основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и</p>	<p>Знать: теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания»; правовые и нормативные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности; основные опасности, их свойства и характеристики; классификацию чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и</p>	<p>Знать: психофизиологические основы оценки и прогнозирования профессиональных рисков; причины возникновения профессиональных заболеваний и причины травматизма</p> <p>Уметь: применять полученные знания о профессиональных рисках и навыки их предупреждения и преодоления на практике</p> <p>Владеть: психофизиологическими методами оценки и прогнозирования</p>

	<p>здоровья персонала и уметь применять их на практике</p>	<p>их возможные последствия; факторы, влияющие на устойчивость функционирования объектов экономики и жизнеобеспечения населения в условиях стабильного состояния и в чрезвычайной ситуации; способы и средства защиты производственного персонала и населения в чрезвычайных ситуациях; основы предупреждения и ликвидации последствий аварий, катастроф и стихийных бедствий; основы функционирования и порядок действий структур РСЧС и ГО</p> <p>Уметь: применять нормативные правовые акты в области безопасности жизнедеятельности; идентифицировать основные опасности среды обитания человека; планировать и осуществлять мероприятия по повышению устойчивости функционирования объектов экономики и жизнеобеспечения населения; разрабатывать, организовывать и внедрять мероприятия по защите производственного</p>	<p>профессиональных рисков; психофизиологическими методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>
--	--	--	---

	<p>персонала и населения от возможных аварий, катастроф и стихийных бедствий</p> <p>Владеть: навыками использования нормативных правовых актов, касающихся вопросов безопасности жизнедеятельности в профессиональной деятельности;</p> <p>основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий; навыками проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ для ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;</p> <p>методикой оценки устойчивости функционирования объектов экономики и жизнеобеспечения населения; методикой прогнозирования масштаба заражения АХОВ при авариях (разрушениях) на химически опасных объектах; методикой оценки радиационной обстановки при авариях, катастрофах на радиационноопасных объектах</p>	
--	--	--

ПК-19	Владеть навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	<p>Знать: методы деловой оценки персонала при найме; виды, формы и методы обучения персонала; основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p> <p>Уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владеет навыками проведения текущей деловой оценки различных категорий персонала; оценить эффективность текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала</p>	<p>Знать: методы анализа систем управления и их применения для построения количественных моделей, методы обработки результатов обучения, формы профессионального развития персонала; основы функционирования рынка труда</p> <p>Уметь: обрабатывать результаты обучения и иные формы профессионального развития персонала; выбирать программные средства моделирования; анализировать экономические процессы, происходящие на рынке труда, в частности по таким направлениям как: структура и динамика спроса на труд и предложения труда, установление заработной платы, функционирование институтов рынка труда и целесообразность внедрения государственных программ регулирования рынка труда.</p> <p>Владеть: методикой поиска решений и вариантами её применения, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения; навыками анализа функционирования рынка труда</p>
-------	---	--	--

ПК-20	<p>Уметь оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владеть навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Знать: технологии управления развитием персонала; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; технологии управления развитием персонала</p> <p>Уметь: участвовать в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать и реализовывать</p> <p>Владеть: современными технологиями управлением поведением персонала</p>	<p>Знать: основные подходы к психодиагностике персонала в организации; современные методы оценки персонала и область их применения, требования и особенности проведения процедуры текущей деловой оценки персонала; основы бизнес-психологии, необходимые для прогнозирования поведения персонала в профессиональной среде; место и роль психологической практики в системе работы с персоналом; основы построения психодиагностического комплекса как вспомогательного инструмента в целях оптимизации процессов: подбора, адаптации, оценки, аттестации, мотивирования, планирования карьеры и обучения, формирования команд, управления групповыми и организационными процессами; возможности и ограничения психологической диагностики в рамках работы организации</p> <p>Уметь: планировать и формировать процедуру проведения оценки для конкретной модели компетенций; грамотно использовать психодиагностические методы и методики изучения организаций; уметь самостоятельно составить комплексную программу психодиагностического исследования в организации; уметь проводить консультационную работу по</p>
-------	--	---	--

			<p>результатам психодиагностики в организациях; отбирать и применять конкретные методы и методики диагностики, четко ставить задачи внешним исполнителям в соответствии с целью и задачами, стоящими перед организацией; соотносить задачи бизнеса с возможностями их психологического обеспечения</p> <p>Владеть: стандартными процедурами, методиками и инструментами для психодиагностики в организациях; навыками анализа результатов, полученными в процессе психодиагностики; навыками индивидуальной и групповой экспресс-диагностики; отбора методик адекватных задачам системы управления персоналом</p>
ПК-21	<p>Знать основы качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике</p>	<p>Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом</p> <p>Уметь:разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала организации</p>	<p>Знать: владение основными алгоритмами построения деловой карьеры, выработанными практикой менеджмента, принципы траекторий движения индивида в рамках профессии, типы и виды карьеры служащих, модели управления правления организацией</p> <p>Уметь:расставлять приоритеты и ставить личные цели, выделять принципиальные траектории движения индивида в рамках профессии организации, составлять мероприятия по планированию карьеры</p> <p>Владеть: основными принципами и инструментами повышения эффективности</p>

		труда персонала, высвобождения персонала)	управленческой деятельности, методами самоорганизации мышления менеджера
ПК-22	Уметь формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владеть навыками контроля за использованием рабочего времени	<p>Знать: факторы, влияющие на использование рабочего времени</p> <p>Уметь: представить информацию и результаты исследования в графическом и табличном виде, подготовить презентацию готовой информации, владеть статистической терминологией. провести факторный анализ данного экономического показателя</p> <p>Владеть: установлением меж предметных связей. и использованием различных методов и форм анализа, анализом рабочего времени для различных категорий персонала</p>	<p>Знать: Основы формирования бюджета, основы теории издержек организации; формы контроля за исполнением бюджета; факторы, влияющие на использование рабочего времени</p> <p>Уметь: Применять теоретические аспекты формирования бюджета на практике: структурировать данные, осуществлять расчеты по определению объема затрат; представить информацию и результаты исследования в графическом и табличном виде, подготовить презентацию готовой информации, владеть статистической терминологией. провести факторный анализ данного экономического показателя</p> <p>Владеть: Способностью определить необходимые статьи затрат, произвести по ним расчет на основании предложенной методики; способен установить межпредметные связи и использовать различные методы и формы анализа рабочего времени для различных категорий персонала</p>
ПК-23	Знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой	<p>Знать: методы анализа систем управления и их применения для построения количественных моделей, методы обработки результатов обучения,</p>	<p>Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>

	в организации и уметь использовать их на практике	<p>формы профессионального развития персонала</p> <p>Уметь: Обрабатывать результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала, выбирать программные средства моделирования</p> <p>Владеть: методикой поиска решений и вариантами её применения, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения</p>	<p>Уметь: проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> <p>Владеть: методами исследования удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>
ПК-24	Быть способным применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p>Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> <p>Уметь: проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> <p>Владеть: методами исследования удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать: расчета оплаты труда при разных ее формах, существующие способы материального и нематериального стимулирования труда в организации</p> <p>Уметь: Рассчитывать показатели эффективности системы стимулирования, определять их динамику</p> <p>Владеть: Навыками формирования и реализации мотивационных методов в управлении персоналом</p>
ПК-25	Быть способным проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных	<p>Знать: сущность, содержание принципы деятельности управленца по созданию и управлению</p>	<p>Знать: основы оценки рисков персонала организации; методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования</p>

	<p>с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p>социальными системами; законы функционирования организации как системы</p> <p>Уметь: классифицировать организацию по уровню социального развития и в соответствии с этим выбирать схему управления ими</p> <p>Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации и навыками изложения точки зрения на проблемы в социальной сфере и способы их преодоления</p>	<p>системы и технологии управления персоналом</p> <p>Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку</p> <p>Владеть: методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом; методами оценки рисков экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p>
ПК-26	<p>Знать основы проведения аудита и контроллинга персонала и уметь применять их на практике, владеть важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p>Знать: проведение анализа показателей по труду организации; основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; основы кадрового планирования в организации</p> <p>Уметь: прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;</p>	<p>Знать: методы и технологии анализа персонала организации, различных кадровых решений, организации привлечения и отбора персонала, обучения и развития персонала, всей системы управления персоналом; основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; основы кадрового планирования в организации</p> <p>Уметь: анализировать кадровые решения, на достаточно высоком научно-теоретическом уровне организовывать и совершенствовать систему управления персоналом; прогнозировать и планировать</p>

		<p>разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: методами аудита и контроллинга персонала в современной организации; навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
ПК-27	<p>Владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и быть способным взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p>	<p>Знать: методы и технологии анализа персонала организации, различных кадровых решений, организации привлечения и отбора персонала, обучения и развития персонала, всей системы управления персоналом</p> <p>Уметь: анализировать кадровые решения, на достаточно высоком научно-теоретическом уровне организовывать и совершенствовать систему управления персоналом</p> <p>Владеть: методами аудита и контроллинга персонала в современной организации</p>	<p>Знать: информационные процессы обработки трудовых показателей, основные направления развития автоматизации управления; Информационно-справочные поисковые и кадровые системы в управлении трудовой сферы, основные принципы их использования</p> <p>Уметь: осуществлять информационное наполнение трудовой сферы; решать прикладные задачи с использованием ИСУ трудовой сферы; самостоятельно овладевать навыками работы с различными ИСУ</p> <p>Владеть: методами формализованного описания трудовой информации, технологиями сбора и ее накопления; методами и программными средствами</p>

			<p>обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и способностью взаимодействовать со службами информационных технологий; эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом; целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии, применяемые в управлении трудовой сферы</p>
ПК-28	<p>Знать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>	<p>Знать: информационные процессы обработки трудовых показателей, основные направления развития автоматизации управления; Информационно-справочные поисковые и кадровые системы в управлении трудовой сферы, основные принципы их использования</p> <p>Уметь: осуществлять информационное наполнение трудовой сферы; решать прикладные задачи с использованием ИСУ трудовой сферы; самостоятельно овладевать навыками работы с различными ИСУ</p> <p>Владеть: методами формализованного описания трудовой информации, технологиями сбора и</p>	<p>Знать: основные виды коммуникаций, а также средства, каналы и уровни коммуникационного процесса; корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, основы регулирования взаимодействия сотрудников (и организации в целом) как во внешней, так и во внутренней организационной среде предмет PR, систему методов социологии и социальной психологии, используемых в кампаниях. Место PR в современном обществе и в кругу других научных дисциплин</p> <p>Уметь: использовать знания роли PR в формировании имиджа крупных промышленных компаний и других организаций в профессиональной деятельности; обеспечивать передачу и восприятие информации; рассматривать корпоративные коммуникации как стратегическую базу всех</p>

		<p>накопления ее; методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом; способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии, применяемые в управлении трудовой сферы</p>	<p>коммуникационных процессов компании (организации); организовать информационный трансферт (перенос, перевод) и диалог</p> <p>Владеть: навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; навыками выявления целевых аудиторий, участвующих в корпоративных коммуникациях; PR-технологиями политических кампаний</p>
Социально-психологическая деятельность			
ПК-29	<p>Владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, быть способным целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в</p>	<p>Знать: теоретико-методологические основы социологических исследований в области управления персоналом; основные понятия и категории прикладной социологии; методики и технологии проведения социологических исследований</p> <p>Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, методологию и методику</p>	<p>Знать: основные понятия и принципы управления социальным развитием персонала; историю отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем; влияние макроокружения на социальную политику организации; социальные стратегии в системе управления организацией; технологии управления социальным развитием персонала; базовые документы, определяющие социальную</p>

	<p>составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>социологического анализа в практике управления персоналом; давать объективную оценку проблем, возникающих в процессе управления персоналом; находить наиболее обоснованные решения научных задач в области управления персоналом. Использовать исследовательские методы прикладной социологии для решения проблем профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: основными навыками и умениями организации и проведения эмпирических социологических исследований, обработки, анализа и представления результатов исследования; методиками и технологиями проведения количественных и качественных социологических исследований с учетом особенностей предметного поля управления персоналом</p>	<p>политику организации; организационное, бюджетно-финансовое и методическое обеспечение социальных стратегий организаций; сущность социальной ответственности и социального партнерства</p> <p>Уметь: оценивать уровень социального развития организации (уровень гуманизации труда и уровень качества трудовой жизни); выбирать наиболее целесообразную социальную стратегию организации в области управления социальным развитием персонала; планировать социальное развитие персонала; разрабатывать на основе социального паспорта социальную программу организации; разрабатывать и реализовывать программы социального развития персонала</p> <p>Владеть: навыками применения современных технологий управления социальным развитием персонала для решения задач организации; методами реализации управленческих решений в области социального развития персонала; навыками разработки целевых программ и планов социального развития; методическими основами составления нефинансовой социальной отчетности организации способами самостоятельной работы с литературой по управлению социальным развитием персонала; навыками расчета</p>
--	--	---	---

			корпоративного бюджета на социальное развитие персонала
ПК-30	Знать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеть навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и уметь применять их на практике	<p>Знать: основы отношений и этических ценностей в структуре деловых отношений</p> <p>Уметь: грамотно вступать в деловые отношения, правильно организовывать свой труд в процессе осуществления деловых отношений, грамотно оформлять результаты своих деловых договоренностей, логично отстаивать свою точку зрения, а также быть способным осуществлять публичные выступления и электронные коммуникации</p> <p>Владеть: о деловых отношениях на различных уровнях бизнес-коммуникаций, об условиях осуществления деловых переговоров, о правилах написания публичных докладов и принципах осуществления публичных выступлений, о культуре ведения споров, об управлении конфликтными ситуациями, об основных правилах делового этикета, об общих правилах оформления документов</p>	<p>Знать: основные группы психических функциональных состояний работников, стресс и дистресс в труде, особенности коммуникативного профессионального стресса, типы конфликтных личностей</p> <p>Уметь: анализировать стресс, индивидуализировать процесс управлением времени, противостоять стрессу, осуществлять организацию для снижения уровня стресса в рабочей среде, ориентироваться в типах конфликтных личностей</p> <p>Владеть: техниками саморегуляции в условиях коммуникативного стресса, навыками снижения профессионального стресса, производственного конфликта</p>

<p>ПК-31</p>	<p>Быть способным и готовым оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Знать: базовые документы, определяющие социальную политику организации; организационное, бюджетно-финансовое и методическое обеспечение социальных стратегий организаций; сущность социальной ответственности и социального партнерства Уметь: разрабатывать и реализовывать программы социального развития персонала Владеть: методами реализации управленческих решений в области социального развития персонала; навыками разработки целевых программ и планов социального развития; методическими основами составления нефинансовой социальной отчетности организации способами самостоятельной работы с литературой по управлению социальным развитием персонала; навыками расчета корпоративного бюджета на социальное развитие персонала</p>	<p>Знать: психофизиологические основы индивидуальности человека, их значение в формировании стиля общения и оптимальной адаптации к условиям коллектива, основные теории мотивации; этапы формирования команды, основные методы разрешения конфликтов Уметь: идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде; учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций; предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде; идентифицировать и решать проблемы связанные с плохим исполнением; находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) Владеть: методами определения индивидуальных психофизиологических особенностей и подбора оптимального для себя лично</p>
--------------	---	---	--

			<p>либо для сотрудников (персонала) стиля общения, методик регулирования функционального состояния; различными стилями лидерства; взаимосвязями между лидером и его последователями; идентифицировать и намечать план развития своего стиля управления командой, на основе концепции эмоционального интеллекта; принципами применения существующих теорий мотивации; процессами внутренней динамики команды при переходе от одного этапа развития к другому</p>
ПК-32	<p>Владеть навыками диагностики организационной культуры и уметь применять их на практике, уметь обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Знать: закономерности формирования социальных групп, меру воздействия социальных структур на социальное поведение личности, пути развития социальных процессов, факторы развития личности в процессе социализации, основные закономерности и формы регуляции социального взаимодействия в ходе осуществления профессиональной деятельности Уметь: анализировать социальную структуру на уровне организации; анализировать конкретные социальные ситуации на производстве, в коллективе, выявлять существующие социальные проблемы;</p>	<p>Знать: структуру, содержание, функции, принципы и методы формирования и развития организационной культуры; основные этапов формирования организационной культуры; методы диагностики, существующей и желательной организационной культуры: анализ документов, наблюдение, опросы, тестирование, моделирование Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять её ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать управленческие решения, направленные на улучшение организационной культуры и морально-психологического климата в организации Владеть: навыками диагностики организационной культуры; навыками диагностики проблем морально-психологического климата в</p>

		оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов внутри организации, социальной группы Владеть: методами проведения социологического исследования; приемами анализа конкретных социальных ситуаций в профессиональной деятельности	организации; технологиями управления организационной культурой
ПК-33	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения и быть готовым транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Знать: психофизиологические основы индивидуальности человека, их значение в формировании стиля деятельности и оптимальной адаптации к условиям профессиональной деятельности основные этапы развития управленческой мысли в области тайм-менеджмента, ведущие концепции в становления системы эффективного управления, условия формирования успешной системы управления проектами посредством принципов тайм-менеджмента Уметь: использовать терминологический материал курса в последующем обучении и в будущей практической деятельности, формулировать цели и ставить задачи,	Знать: классические и современные теории мотивации; корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций, принципы и методы управления персоналом Уметь: транслировать навыки самоуправления и обучения своих коллег применять полученные знания и навыки на практике Владеть: навыками регулирования трудового поведения и информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

		<p>связанные с реализацией профессиональной деятельность менеджера в области тайм-менеджмента, моделировать процесс принятия управленческих решений с учетом знаний основ теории и практики тайм-менеджмента, разрабатывать некоторые предложения по совершенствованию управления современной организацией и проектами с учетом знания достижения тайм-менеджмента</p> <p>Владеть: методами определения индивидуальных психофизиологических особенностей и подбора оптимального для себя лично либо для сотрудников (персонала) стиля деятельности; постановки эффективных целей использования методов самомотивации в работе применения принципов тайм-менеджмента при организации своей работы и работы других</p>	
	Проектная		
ПК-34	<p>Знать основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с</p>	<p>Знать: классические и современные теории мотивации; корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеет навыками</p>	<p>Знать: принципы развития и закономерности функционирования организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их</p>

	использованием функционально-стоимостного метода), владеть методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, уметь осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций, принципы и методы управления персоналом Уметь: транслировать навыки самоуправления и обучения своих коллег применять полученные знания и навыки на практике Владеть: навыками регулирования трудового поведения и информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию Владеть: методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; современными технологиями управления поведением персонала
ПК-35	Знать основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, быть способным вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знать: принципы развития и закономерности функционирования организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;	Знать: технологии управления кадровыми инновациями; основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом Уметь: принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть: методами управления кадровыми инновациями; методами планирования

		<p>организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию</p> <p>Владеть: методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; современными технологиями управления поведением персонала</p>	<p>численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; понятийно-категориальным аппаратом, навыками создания и реализации проектов в области управления персоналом</p>
ПК-36	<p>Знать основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	<p>Знать: содержание понятия инновация, инновационное управление трудом; развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой работы; кадровая реформа, инновационный потенциал работника, новатор, кадровая элита, прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе, государственная инновационная политика, государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе, новаторская деятельность, интеллектуальная собственность,</p>	<p>Знать: основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом, основы аудита и контроллинга персонала</p> <p>Уметь: принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку</p> <p>Владеть: методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p>

		<p>восприимчивость организации к нововведениям, сопротивление и внедрение нововведений, сопровождение нововведений, экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе, технологии управления кадровыми нововведениями</p> <p>Уметь: принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; использовать полученные знания на практике</p> <p>Владеть: методами управления кадровыми нововведениями, навыками решения задач, конкретных ситуаций и кейсов по основным разделам курса</p>	
ПК-37	<p>Быть способным участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знает технологии преодоления локального</p>	<p>Знать: основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом, основы аудита и контроллинга персонала</p> <p>Уметь: принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование</p>	<p>Знать: сущность, содержание кризиса организационной системы и его влияние на трудовую сферу; основные концепции антикризисного управления (российский и зарубежный опыт); роль арбитражного управляющего по работе с персоналом кризисной организации</p> <p>Уметь: использовать имеющиеся знания для диагностики кадрового потенциала кризисного</p>

	сопротивления изменениям и умеет использовать их на практике	системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку Владеть: методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	предприятия при составлении плана внешнего управления; выявлять «узкие места» и формировать типы кадровой политики в зависимости от стратегических задач и проводимых преобразованиях на кризисном предприятии Владеть: методами проведения кадрового аудита
ПК-38	Владеть навыками работы и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми	Знать: процедуры ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами Уметь: оформлять в соответствии с требованиями трудового законодательства результаты ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами Владеть: навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами	Знать: цели, задачи и основные этапы социального развития персонала; принципы построения эффективных процессов управления социальным развитием персонала; теоретические подходы к анализу взаимосвязи социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства Уметь: проводить анализ внутренних и внешних факторов социального развития персонала; применять актуальные методы управления социальным развитием персонала; анализировать стратегии социального развития персонала в системе управления организацией; применять современные подходы к анализу социально-экономической среды организации; оценивать эффективность финансового и организационного обеспечения реализации стратегии

	коллективами		социального развития персонала Владеть: навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией; информацией о реализуемых государственных программах в сфере социального развития и их связи с программами социального развития персонала, реализуемых современными организациями; современными методами управления социальным развитием персонала
--	--------------	--	--

Матрица соответствия требуемых компетенций по блокам ОПОП ВО представлена в Приложении 1.

5. Требования к структуре ОПОП

ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) имеет следующую структуру и состоит из следующих блоков:

Таблица № 2

Структурные элементы ОПОП		Трудоёмкость (в зачётных единицах)
Блок 1	Дисциплины	216
	Базовая часть	108
	Вариативная часть	108
Блок 2	Практики	15
	Вариативная часть	15
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	9
	Базовая часть	9
	Факультативы (вариативная часть)	4
Объем программы бакалавриата (прикладной)		240

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат), данная основная профессиональная образовательная программа включает обязательную часть (базовую часть) и формируемую вузом часть (вариативную часть).

ОПОП состоит из блоков:

- Блок Б1 «Дисциплины (модули)» включает дисциплины, относящиеся к базовой части программы, и дисциплины, относящиеся к ее вариативной части;

- Блок Б2 «Практики, в том числе учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности и преддипломная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в полном объеме относится к вариативной части программы.

- Блок Б3 «Государственная итоговая аттестация» - в полном объеме относится к базовой части программы.

Характеристика структурных элементов ОПОП ВО:

Блок 1. «Дисциплины (модули)» включает дисциплины базовой и вариативной части программы.

К дисциплинам базовой части относятся дисциплины, установленные ФГОС ВО и Университетом и направленные на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат).

Дисциплины (модули), относящиеся к вариативной части программ бакалавриата и профиля «Управление персоналом организации», а также практики, определяют профилизацию. Набор дисциплин (модулей), относящихся к вариативной части программы, и практик Университет определяет самостоятельно в объеме, установленном ФГОС ВО. После выбора обучающимся профиля подготовки набор соответствующих дисциплин (модулей) и практик становится обязательным для освоения обучающимся.

Блок 2 «Практики, включает учебные и производственные, в том числе преддипломную, практики.

Тип учебных практик:

практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.

Тип производственной практики:

практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Способы проведения учебной и производственной практик:

стационарная;

выездная.

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор мест прохождения практик учитывает состояние здоровья и требования по доступности.

Практика может проводиться в структурных подразделениях организации. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор мест прохождения практик должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности.

Блок 3. «Государственная итоговая аттестация» в полном объеме относится к базовой части программы и завершается присвоением квалификации. Государственная итоговая аттестация включает:

- подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты выпускной квалификационной работы.

Учебный план разработан с учетом требований к условиям реализации основных профессиональных образовательных программ, сформулированных в разделе 6, 7 ФГОС ВО по направлению 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) внутренних требований Университета.

При разработке учебного плана учитывалась логическая последовательность освоения циклов и разделов ОПОП (дисциплин, модулей, практик), обеспечивающих формирование компетенций.

Указывается общая трудоемкость дисциплин, модулей, практик в зачетных единицах, а также их общая и аудиторная трудоемкости в часах.

Для каждой дисциплины, модуля, практики указаны виды учебной работы и формы промежуточной аттестации. Учебный план является самостоятельным разделом ОПОП. Компетентностно-ориентированный учебный план представлен в Приложении 2.

Календарный учебный график разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО. Календарный учебный график приведен в Приложении 3.

Программа государственной итоговой аттестации представлена в Приложении 4, методические рекомендации по выполнению ВКР содержатся в Приложении 7.

Рабочие программы определяют содержание дисциплин (модулей) в целом и каждого занятия в отдельности, тип и форму проведения занятий, распределение самостоятельной работы студентов, форму проведения текущего и промежуточного контроля, результаты освоения дисциплин (модулей) и др.

Разработка рабочих программ осуществляется в соответствии с локальными актами Университета.

Рабочие программы дисциплин содержат следующие разделы:

1. Цели и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины
4. Структура и содержание дисциплины
5. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (основная литература, дополнительная литература, периодические издания, Интернет-ресурсы, программное обеспечение современных информационно-коммуникационных технологий и др.).
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рабочие программы всех учебных курсов, предметов, дисциплин как базовой, так и вариативной частей учебного плана, включая дисциплины по выбору обучающегося, разработаны и утверждены, хранятся на выпускающих кафедрах (Приложение 5).

Рабочие программы практик представлены в Приложении 6.

6. Требования к условиям реализации

6.1. Общесистемные требования к реализации программы бакалавриата

Фактическое ресурсное обеспечение программы по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) формируется на основе требований к условиям реализации основной образовательной программы бакалавриата, определяемой ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

6.2 Требования к кадровым условиям реализации программы бакалавриата

Реализация программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат) обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими как правило, базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы бакалавриата на условиях гражданско-правового договора.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна составлять не менее 60 процентов.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 50 процентов.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 10 процентов **(Приложение 5)**.

В соответствии с профилем программы выпускающей кафедрой является кафедра экономики минерально-сырьевого комплекса.

6.3 Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы бакалавриата

Учебный процесс по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат),

предусматривающий проведение лекционных, практических работ и учебных практик, полностью обеспечен аудиторным и специализированным фондом, соответствующим действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам. Обучающимся предоставляются также возможности для проведения научно-исследовательской работы.

Кафедра экономики минерально-сырьевого комплекса непосредственно располагает специализированными аудиториями:

Оборудование учебной аудитории: (ауд. 5-21 и ауд. 5-22)

- посадочных мест: ауд. 5-21 – 45 чел.; ауд. 5-22 – 30 чел.

- рабочее место научно-педагогического работника оборудовано мультимедиапроектором и компьютером;

Технические средства обучения:

- компьютер с лицензионным программным обеспечением и мультимедиапроектор.

6.4 Требования к финансовому обеспечению программы бакалавриата

Финансовое обеспечение реализации программы направления осуществляется в объеме не ниже установленных Министерством образования и науки Российской Федерации базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для данного уровня образования и специальности с учетом корректирующих коэффициентов, учитывающих специфику образовательной программы в соответствии с методикой определения нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, утвержденной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 октября 2015 г. № 1272 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 ноября 2015 г., регистрационный № 39898).

6.5. Особенности организации образовательного процесса по программам бакалавриата для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Реализация ОПОП ВО для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья основывается на требованиях ФГОС ВО, Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (приказ Минобрнауки РФ от 05.04.2017 №301).

Содержание высшего образования по программам бакалавриата и условия организации обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной программой, а для инвалидов так же в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

При наличии в Университете обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучение осуществляется на основе программ бакалавриата, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Обучение по программам бакалавриата инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Образовательными организациями высшего образования должны быть созданы специальные условия для получения высшего образования по программам бакалавриата обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Под специальными условиями для получения высшего образования по программам бакалавриата обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение программ бакалавриата обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Выбор профильных организаций для прохождения практик осуществляется с учётом состояния здоровья инвалидов и лиц с ОВЗ и при условии выполнения требований доступности социальной среды. Текущий контроль успеваемости, промежуточная и государственная итоговая аттестация обучающихся проводятся с учётом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В Университете создана толерантная социокультурная среда и осуществляется комплекс мер по психологической, социальной поддержке обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

При получении высшего образования по программам бакалавриата обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков (в случае необходимости).

7. Оценка качества освоения основной образовательной программы

В соответствии с ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль подготовки "Управление персоналом организации" (уровень бакалавриат), государственная итоговая аттестация проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися программ подготовки, соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Государственная итоговая аттестация студента является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

К государственной итоговой аттестации допускаются студенты, не имеющие академической задолженности и выполнившие в полном объеме учебный план программы.

Формой проведения государственной итоговой аттестации студентов являются защита выпускной квалификационной работы.

Представленная к защите рукопись подлежит рецензированию.

Защита проводится на заседании государственной экзаменационной комиссии, состав которой утверждается приказом ректора Университета.

Защита ВКР проводится в форме устного доклада, с последующим его обсуждением государственной экзаменационной комиссией.

Студентам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, выдается документ об окончании высшего образования и присвоении квалификации «бакалавр».

Трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 9 зачетных единиц.

8. Регламент по организации периодического обновления ОПОП ВО в целом и составляющих ее документов

Высшее учебное заведение ежегодно обновляет основные профессиональные образовательные программы (в части состава дисциплин, установленных высшим учебным заведением в учебном плане, и (или) содержания рабочих программ дисциплин, программ практики и ВКР, кадрового состава, материально-технического обеспечения и методических материалов, обеспечивающих реализацию соответствующей образовательной технологии), с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы.

Порядок, форма и условия проведения обновления ОПОП ВО устанавливается Ученым советом вуза.

ОПОП ВО рассмотрена и одобрена на заседании Ученого Совета института/факультета от «__» _____ 20__ г., протокол №__.

Председатель Ученого совета института/факультета _____ / _____

ОПОП ВО, после внесения изменений, рассмотрена и одобрена на заседании Ученого Совета института/факультета от «__» _____ 20__ г., протокол №__.

Председатель Ученого совета института/факультета _____ / _____

ОПОП ВО, после внесения изменений, рассмотрена и одобрена на заседании Ученого Совета института/факультета от «__» _____ 201__ г., протокол №__.

Председатель Ученого совета института/факультета _____ / _____

ОПОП ВО, после внесения изменений, рассмотрена и одобрена на заседании Ученого Совета института/факультета от «__» _____ 20__ г., протокол №__.

Председатель Ученого совета института/факультета _____ / _____

Разработчик:

Профессор кафедры экономики

минерально-сырьевого комплекса, профессор, д.с.н.

Е.В.Красавина

Согласовано:

Заведующий кафедрой экономики
минерально-сырьевого комплекса, профессор, д.э.н.

С.М.Попов