

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»**

**ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ**

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор Челябинского филиала  
РАНХиГС  
Е.В. Алдошенко

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Управление персоналом организации**  
*(наименование образовательной программы)*

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

**бакалавриат**  
*уровень образования*

**38.03.03 Управление персоналом**  
*код, наименование направления подготовки/специальности*

**очная и заочная формы обучения**  
*формы обучения*

Год набора - 2020

Челябинск, 2019 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

К.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента	С.Р. Абрамкина
К.т.н., декан факультета управления	О.С. Буторина
К.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента	Л.Б. Владыкина
Д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики и менеджмента	И.В. Лаврентьева
К.с.н., доцент, зав.кафедрой экономики и менеджмента	Е.А. Терещук

**Заведующий кафедрой:**

К.э.н., доцент	С.Р.Абрамкина
----------------	---------------

Методические материалы рассмотрены и одобрены на заседании Ученого совета Челябинского филиала РАНХиГС, протокол от «29» августа 2020 г. № 1.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Матрица освоения компетенций
2. Паспорта компетенций



Б.1.Б.27	Физическая культура										Зачет
УК ОС-8	способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций										
Б.1.Б.15	Безопасность жизнедеятельности		Зачет								
Б.1.Б.27	Физическая культура										Зачет
УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности										
Б1.Б.8	Экономическая теория	экзамен									
Б1.Б.9	Экономика организации				экзамен						
УК ОС-10	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности										
Б1.Б.4	Право		Зачет								
Б1.Б.17	Трудовое право			экзамен							
Б1.Б.22	Право социального обеспечения										зачет с оц.
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления										
Б1.Б.13	Теория управления				экзамен						
Б1.Б.20	Философия управления					зачет					
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)									зачет с оц.	
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных										
Б1.Б.4	Право		Зачет								
Б.1.Б.17	Трудовое право			экзамен							
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных										
Б1.Б.4	Право		Зачет								
Б.1.Б.17	Трудовое право			экзамен							
Б1.Б.22	Право социального обеспечения										зачет с оц.
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом										
Б1.Б.4	Право	зачет									
Б1.Б.23	Этика деловых отношений			Зачет							
Б1.Б.22	Право социального обеспечения										зачет с оц.
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации										
Б1.Б.14	Информатика	зачет с оц.									
Б.1.Б.10	Математика	зачет с оц.	Экзамен								
Б.1.Б.13	Теория управления						экзамен				
Б1.Б.11	Статистика						Экзамен				
Б.1.Б.25	Информационные технологии в управлении персоналом						экзамен				
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)									зачет с оц.	
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей										

Б1.Б.8	Экономическая теория	экзамен									
Б.1.Б.16	Логика и теория аргументации	зачет									
Б1.Б.23	Этика деловых отношений		зачет								
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия										
Б1.Б.26	Теория организации и организационное поведение		экзамен								
Б1.Б.20	Теория управления			экзамен							
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические										
Б1.Б.26	Теория организации и организационное поведение		экзамен								
Б.1.Б.9	Экономика организации			экзамен							
Б1.Б.13	Теория управления			экзамен							
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные										
Б1.Б.23	Этика деловых отношений		Зачет								
Б1.Б.7	Русский язык и культура речи			Зачет							
Б.1.Б.18	Деловые коммуникации							зачет			
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с										
Б1.Б.14	Информатика	зачет с оц.									
Б.1.Б.23	Этика деловых отношений		Зачет								
Б.1.Б.25	Информационные технологии в управлении персоналом				экзамен						
Б.1.Б.18	Деловые коммуникации							зачет			
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)							зачет с оц.			
ОПК ОС-11	способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам										
Б.1.Б.19	Социальная психология				зачет						
Б1.Б.21	Психология управления					зачет					
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления										
Б.1.В.ОД.12	Управление персоналом организации					экзамен					
Б.1.В.ОД.15	Кадровая политика и кадровое планирование							экзамен			
Б.1.В.ОД.8	Стратегический менеджмент								экзамен		
Б2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной								зачет с оц.		
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и										
Б1.В.ДВ.7.1	Маркетинг персонала							экзамен			
Б1.В.ДВ.7.2	Маркетинговые технологии в управлении персоналом							экзамен			
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала								экзамен		



Б2.П.2	Преддипломная практика											зачет с оц.
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов											
Б1.В.ОД.1	Экономика управления персоналом						экзамен					
Б1.В.ДВ.8.1	Безопасность и психофизиология труда											Зачет
Б1.В.ДВ.8.2	Основы безопасности труда											Зачет
Б2.П.2	Преддипломная практика											зачет с оц.
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур											
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство						экзамен					
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии								Экзамен			
Б2.П.2	Преддипломная практика											зачет с оц.
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся											
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство						экзамен					
Б1.В.ОД.13	Организация и нормирование труда								экзамен			
Б2.П.2	Преддипломная практика											зачет с оц.
ПК-12	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											
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство						экзамен					
Б1.В.ДВ.31	Управление проектами								экзамен			
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения								экзамен			
Б2.П.2	Преддипломная практика											зачет с оц.
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-											
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство						экзамен					
Б1.В.ОД.15	Кадровая политика и кадровое планирование								экзамен			
Б2.П.2	Преддипломная практика											зачет с оц.
ПК-14	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 умением применять их на практике											
Б1.В.ОД.1	Экономика управления персоналом						экзамен					
Б1.В.ДВ.31	Управление проектами								экзамен			
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения								экзамен			
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала										экзамен	
Б2.П.2	Преддипломная практика											зачет оц.
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно											
Б1.В.ДВ.1.1	Инновационный менеджмент								экзамен			
Б1.В.ДВ.1.2	Управление изменениями								экзамен			
Б1.В.ОД.16	Исследование систем управления										зачет	
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала											экзамен
ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике											
Б1.В.ОД.11	Конфликтология								зачет			
Б1.В.ОД.10	Антикризисное управление персоналом											зачет
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива											
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала										экзамен	
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала											экзамен
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических											
Б1.В.ДВ.4.1	Организационная культура								зачет			

Б1.В.ДВ.4.2	Кросскультурный менеджмент							зачет			
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала										экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет с оц.
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать										
Б1.В.ДВ.6.1	Персональный менеджмент							экзамен			
Б1.В.ДВ.6.2	Тайм -менеджмент							экзамен			
Б1.В.ОД.10	Антикризисное управление персоналом										зачет
Б1.В.ДВ.5.1	Управление жизненным циклом персонала в организации										зачет
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-										
Б1.В.ОД.2	Экономика управления персоналом							экзамен			
Б1.В.ДВ.3.1	Управление проектами									экзамен	
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения									экзамен	
Б1.В.ОД.9	Бизнес-планирование										зачет
Б1.В.ОД.7	Риск-менеджмент										экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет с оц.

	1 этап
	2 этап
	3 этап
	4 этап
	5 этап
	6 этап

ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ПК-3	знанием основ 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 умение применять их на практике
-------	--	------	--

ОПК-2	<p>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</p>	ПК-10	<p>знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p>
ОПК-3	<p>знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p>	ПК-1	<p>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</p>
ОПК-4	<p>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)</p>	ПК-29	<p>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</p>
ОПК-5	<p>способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	ПК-34	<p>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</p>

ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ПК-14	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 умением применять их на практике
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
ОПК-8	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 готовностью нести ответственность за их результаты	ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ПК-7	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) статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ПК-11	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)статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ОПК ОС-11	способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам	ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, моральнопсихологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

## 2. ПАСПОРТА КОМПЕТЕНЦИЙ

### 1. Общая характеристика компетенции

**УК ОС-1** способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

#### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование компетенции УК ОС-1 основывается на знаниях, полученных при изучении курса «Обществознание» (предыдущая ступень образования)

Параллельно с компетенцией УК ОС-1 осваиваются:

- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК ОС-2);
- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе (УК ОС-3);
- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках (УК ОС-4).

Данная компетенция УК ОС-1 является основой для:

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение 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, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6).

#### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знания, полученные при изучении курса «Обществознание» (предыдущая ступень образования)

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.Б.1.	История	экзамен							
Б.1.Б.16	Логика и теория аргументации			зачет					
Б.1.Б.2	Философия			зачет					

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.1.	История	экзамен									
Б.1.Б.16	Логика и теория аргументации		зачет								
Б.1.Б.2	Философия				зачет						

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на знания, полученные при изучении курса «Обществознание» на предыдущей ступени образования

Для способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции необходимо:

- на основе критического анализа имеющейся исторической информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей событий и явлений
- применять законы формальной логики для критического анализа информации
- применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

## 2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-1 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очное отделение)	Наименование этапа освоения компетенции (заочное отделение)
УК ОС-1.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Способность на основе критического анализа имеющейся исторической информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей событий и явлений</li> <li>способность применять законы формальной логики для критического анализа информации</li> </ul>	Способность на основе критического анализа имеющейся исторической информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей событий и явлений
УК ОС-1.2.	способность применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	способность применять законы формальной логики для критического анализа информации
УК ОС-1.3.		способность применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очное отделение

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК ОС-1.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет закономерности и этапы исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории;</li> <li>– определяет основные периоды развития важнейших исторических событий российского государства и общества;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– способен логично, аргументировано обосновывать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, может изложить свою гражданскую позицию.</li> <li>–</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– способность логически верно, аргументировано обосновывать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, вкладе своей страны в историю человечества;</li> <li>– ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;</li> <li>– занимать и обосновывать активную гражданскую позицию.</li> <li>–</li> </ul>		
<b>УК ОС-1.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет законы формальной логики</li> <li>– применять основные положения логики для анализа информации и обоснования своей позиции характеризует системы, свойств систем, классификацию систем, системный подход, принципы системного подхода, гражданской позиции, мировоззренческой позиции</li> <li>– учитывать фактор времени при анализе систем и позиций</li> <li>– обоснованная собственная гражданская и мировоззренческая позиция;</li> <li>– применения критического анализа и системного подхода при работе с информацией</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет законы формальной логики;</li> <li>– применяет основные положения логики для анализа информации и обоснования своей позиции</li> <li>– понимает системный подход, его принципы и роль в формировании гражданской и мировоззренческой позиции;</li> <li>– учитывает фактор времени при анализе позиций и систем;</li> <li>– обосновывает собственную гражданскую и мировоззренческую позицию с применением критического анализа и системного подхода с учетом философский концепций развития</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

**Заочное отделение**

<b>Этап освоения</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы)</b>
----------------------	------------------------------	----------------------------	--------------------------

компетенции			оценивания
<b>УК ОС-1.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет закономерности и этапы исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории;</li> <li>– определяет основные периоды развития важнейших исторических событий российского государства и общества;</li> <li>– способность логически верно, аргументировано обосновывать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, вкладе своей страны в историю человечества;</li> <li>– ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;</li> <li>– занимать и обосновывать активную гражданскую позицию.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– способен логично, аргументировано обосновывать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, может изложить свою гражданскую позицию.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>УК ОС-1.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислять законы формальной логики</li> <li>– применять основные положения логики для анализа информации и обоснования своей позиции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет законы формальной логики;</li> <li>– применяет основные положения логики для анализа информации и обоснования своей позиции</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачет (тестовые задания)
<b>УК ОС-1.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеристика системы, свойств систем, классификацию систем, системный подход, принципы системного подхода, гражданской позиции, мировоззренческой позиции</li> <li>– учитывать фактор времени при анализе систем и позиций</li> <li>– обоснованная собственная гражданская и мировоззренческая позиция;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает системный подход, его принципы и роль в формировании гражданской и мировоззренческой позиции;</li> <li>– учитывает фактор времени при анализе позиций и систем;</li> <li>– обосновывает собственную гражданскую и мировоззренческую</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	– применения критического анализа и системного подхода при работе с информацией	позицию с применением критического анализа и системного подхода с учетом философский концепций развития	
--	---	---	--

**Владение компетенцией УК ОС-1 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называет закономерности и этапы исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории;
- перечисляет законы формальной логики;
- характеризует системы, свойств систем, классификацию систем, системный подход, принципы системного подхода, гражданской позиции, мировоззренческой позиции

**на уровне умений:**

- способность логически верно, аргументировано обосновывать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, вкладе своей страны в историю человечества;
- ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;

**на уровне навыков:**

- применять законы формальной логики для критического анализа информации
- применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

**1. Общая характеристика компетенции**

**УК ОС-2** способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений

**Связь компетенций с иными компетенциями**

Формирование компетенции УК ОС-2 основывается на знаниях, полученных при изучении курсов «Обществознание», «Математика», «Информатика» (предыдущая ступень образования)

Параллельно с компетенцией УК ОС-2 осваиваются:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1)
- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе (УК ОС-3);
- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках (УК ОС-4).

Данная компетенция УК ОС-2 является основой для:

- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).

**Входной уровень для формирования компетенции**

знания, полученные при изучении курсов «Обществознание», «Математика», «Информатика» (предыдущая ступень образования)

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8

Б.1.Б.8	Экономическая теория	экзамен								
Б.1.Б.14	Информатика	зачет с оц.								
Б.1.Б. 26	Теория организации и организационное поведение	экзамен								
Б.1.Б.10	Математика	экзамен	экзамен							
Б.1.Б.11	Статистика				экзамен					
Б.1.Б.32	Информационные технологии в управлении персоналом				зачет с оц.	экзамен				
Б.2.У.1	Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)					зачет с оц.				

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.8	Экономическая теория	экзамен									
Б.1.Б.10	Математика	зачет с оц.	экзамен								
Б.1.Б.14	Информатика		зачет с оц.								
Б.1.Б. 26	Теория организации и организационное поведение			экзамен							
Б.1.Б.11	Статистика				экзамен						
Б.1.Б.32	Информационные технологии в управлении персоналом				зачет	экзамен					
Б.2.У.1	Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)							зачет с оц.			

навыков)										
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на знаниях, полученных при изучении курсов «Обществознание», «Математика», «Информатика» на предыдущей ступени образования

Для способности разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений:

- классифицировать ресурсы и выявлять возможности и ограничения их применения, а также выявлять факторы внешней среды и оценивать их влияние на реализацию проекта
- осуществлять выбор программного продукта для проектной деятельности
- осуществлять анализ ресурсов организации для реализации проектов
- применять математический аппарат для оценки ресурсов
- применять математический аппарат для оценки рисков
- применять информационные технологии для разработки проекта применять статистические методы при разработке проекта
- владеть навыками применения информационных технологий для разработки проекта
- способность разработать проект на основе анализа ресурсов организации и факторов внешней среды

### 2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-2 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
УК ОС-2.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• классифицировать ресурсы и выявлять возможности и ограничения их применения, а также выявлять факторы внешней среды и оценивать их влияние на реализацию проекта</li> <li>• осуществлять выбор программного продукта для проектной деятельности</li> <li>• осуществлять анализ ресурсов организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• классифицировать ресурсы и выявлять возможности и ограничения их применения, а также выявлять факторы внешней среды и оценивать их влияние на реализацию проекта</li> <li>• применять математический аппарат для оценки рисков</li> </ul>

	<p>для реализации проектов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• применять математический аппарат для оценки ресурсов</li> </ul>	
<b>УК ОС-2.2</b>	<p>применять математический аппарат для оценки рисков</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• осуществлять выбор программного продукта для проектной деятельности</li> <li>применять математический аппарат для оценки ресурсов</li> </ul>
<b>УК ОС-2.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять информационные технологии для разработки проекта</li> <li>применять статистические методы при разработке проекта</li> <li>• применять статистические методы при разработке проекта</li> </ul>	<p>осуществлять анализ ресурсов организации для реализации проектов</p>
<b>УК ОС-2.4.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками применения информационных технологий для разработки проекта</li> <li>• способность разработать проект на основе анализа ресурсов организации и факторов внешней среды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять информационные технологии для разработки проекта</li> <li>применять статистические методы при разработке проекта</li> <li>• применять статистические методы при разработке проекта</li> </ul>
<b>УК ОС-2.5.</b>		<p>владеть навыками применения информационных технологий для разработки проекта</p>
<b>УК ОС-2.6.</b>		<p>способность разработать проект на основе анализа ресурсов организации и факторов внешней среды</p>

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очное отделение

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------	------------------------------

<p><b>УК ОС-2.1.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать критерии, понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне;</li> <li>– классификации ресурсов;</li> <li>– характеризовать виды ресурсов и понимать особенности разных видов ресурсов</li> <li>– классифицировать ресурсы по различным критериям;</li> <li>– определять возможности и ограничения применения разных видов ресурсов.</li> <li>– понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне;</li> <li>– особенности влияния факторов на реализацию проекта.</li> <li>– идентифицировать факторы внешней среды;</li> <li>– осуществлять оценку влияния внешних факторов на реализацию проекта.</li> <li>– знать основные разделы элементарной математики.</li> <li>– Понимать доказательства математических утверждений.</li> <li>– переводить на математический язык проблемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений;</li> <li>– применять аналитические и численные методы для оценки ресурсов.</li> <li>– иметь представление о существующих программных продуктах, используемых в проектной деятельности</li> <li>– использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне;</li> <li>– перечисляет виды ресурсов;</li> <li>– понимать особенности разных видов ресурсов</li> <li>– умеет классифицировать ресурсы по различным критериям;</li> <li>– способен охарактеризовать виды ресурсов и умеет определять возможности и ограничения применения разных видов ресурсов.</li> <li>– понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне;</li> <li>– особенности влияния факторов на реализацию проекта.</li> <li>– Умеет идентифицировать факторы внешней среды;</li> <li>– Способен осуществлять оценку влияния внешних факторов на реализацию проекта.</li> <li>– Умеет применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности</li> <li>– понимает доказательства математических утверждений.</li> <li>– Умеет переводить на математический язык проблемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений;</li> <li>– применять аналитические и численные</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>
--------------------------	---	--	--

	<p>анализа информационных ресурсов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выбирать программный продукт для конкретного проектного задания</li> <li>– объяснить закономерности функционирования организации как социальной системы</li> <li>– описать типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования</li> <li>– анализировать внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</li> <li>– анализировать внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны</li> </ul>	<p>методы для оценки ресурсов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– имеет представление о существующих программных продуктах, используемых в проектной деятельности</li> <li>– использует поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов</li> <li>– выбирает программный продукт для конкретного проектного задания;</li> <li>– объясняет закономерности функционирования организации как социальной системы;</li> <li>– умеет анализировать внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</li> <li>– умеет анализировать внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны</li> <li>– перечисляет и дает характеристику функциям менеджмента</li> </ul>	
<b>УК ОС-2.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять аналитические и численные методы для оценки эффективности использования ресурсов и рисков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять аналитические и численные методы для оценки эффективности использования ресурсов и рисков</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>УК ОС-2.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации;</li> <li>– понимать особенности современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет и объясняет экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации;</li> <li>– понимает и объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачет с оценкой (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять поиск информации, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных статистических задач;</li> <li>– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели</li> <li>– объяснять исчисления обобщающих статистических показателей;</li> <li>– понимать методологию экономическо-статистического анализа.</li> <li>– применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;</li> <li>– владеть современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне</li> <li>– Знать инструментальные системы для моделирования бизнеса;</li> <li>– Называть компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений</li> <li>– применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами;</li> </ul>	<p>хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет и объясняет методы анализа статистической отчетности организации</li> <li>– умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, сетевые и ленточные графики,</li> <li>– умеет применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных</li> <li>– Знает инструментальные системы для моделирования бизнеса;</li> <li>– Называет компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений</li> <li>– применяет компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами;</li> </ul>	
<b>УК ОС-2.4.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта, управлять циклом реализации и ресурсами проекта;</li> <li>– использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывает операционные проекты, создает описание и графику проекта, управляет циклом реализации и ресурсами проекта;</li> <li>– использует поисковые системы глобальных вычислительных сетей для</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

	<p>анализа информационных ресурсов в области экономики и управления</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способность разработать проект на основе анализа ресурсов организации и факторов внешней среды</li> </ul>	<p>анализа информационных ресурсов в области экономики и управления</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отчет по практике содержит проект на основе анализа ресурсов организации и факторов внешней среды</li> </ul>	
--	--	---	--

### Заочное отделение

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>УК ОС-2.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать критерии, понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне;</li> <li>– классификации ресурсов;</li> <li>– характеризовать виды ресурсов и понимать особенности разных видов ресурсов</li> <li>– классифицировать ресурсы по различным критериям;</li> <li>– определять возможности и ограничения применения разных видов ресурсов.</li> <li>– понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне;</li> <li>– особенности влияния факторов на реализацию проекта.</li> <li>– идентифицировать факторы внешней среды;</li> <li>– осуществлять оценку влияния внешних факторов на реализацию проекта.</li> <li>–</li> <li>– знать основные разделы элементарной математики.</li> <li>– Понимать доказательства математических утверждений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне;</li> <li>– перечисляет виды ресурсов;</li> <li>– понимать особенности разных видов ресурсов</li> <li>– умеет классифицировать ресурсы по различным критериям;</li> <li>– характеризует виды ресурсов и умеет определять возможности и ограничения применения разных видов ресурсов.</li> <li>– понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне;</li> <li>– особенности влияния факторов на реализацию проекта.</li> <li>– Умеет идентифицировать факторы внешней среды;</li> <li>– Способен осуществлять оценку влияния внешних факторов на реализацию проекта.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– переводить на математический язык проблемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений;</li> <li>– применять аналитические и численные методы для оценки ресурсов.</li> <li>– иметь представление о существующих программных продуктах, используемых в проектной деятельности</li> <li>– использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов</li> <li>– выбирать программный продукт для конкретного проектного задания</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Умеет применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности</li> <li>– понимает доказательства математических утверждений.</li> <li>– Умеет переводить на математический язык проблемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений;</li> <li>– применять аналитические и численные методы для оценки ресурсов;</li> <li>– имеет представление о существующих программных продуктах, используемых в проектной деятельности</li> <li>– использует поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов</li> <li>– выбирает программный продукт для конкретного проектного задания;</li> </ul>	
<b>УК ОС-2.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять аналитические и численные методы для оценки эффективности использования ресурсов и рисков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять аналитические и численные методы для оценки эффективности использования ресурсов и рисков</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>УК ОС-2.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснить закономерности функционирования организации как социальной системы</li> <li>– описать типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования</li> <li>– анализировать внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет закономерности функционирования организации как социальной системы;</li> <li>– умеет анализировать внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</li> <li>– - умеет анализировать внутреннюю среду организации,</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>выявлять ее сильные и слабые стороны</li> <li>– перечисляет и дает характеристику функциям менеджмента</li> </ul>	
<b>УК ОС-2.4.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации;</li> <li>– понимать особенности современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне.</li> <li>– осуществлять поиск информации, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных статистических задач;</li> <li>– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели</li> <li>– объяснять исчисления обобщающих статистических показателей;</li> <li>– понимать методологию экономико-статистического анализа.</li> <li>– применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;</li> <li>– владеть современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне</li> <li>– Знать инструментальные системы для моделирования бизнеса;</li> <li>– Называть компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет и объясняет экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации;</li> <li>– понимает и объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне</li> <li>– перечисляет и объясняет методы анализа статистической отчетности организации</li> <li>– умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, сетевые и ленточные графики,</li> <li>– умеет применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных</li> <li>– Знает инструментальные системы для моделирования бизнеса;</li> <li>– Называет компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений</li> <li>– применяет компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	– применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами;	структурированными документами;	
<b>УК ОС-2.5.</b>	– разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта, управлять циклом реализации и ресурсами проекта; – использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области экономики и управления	– разрабатывает операционные проекты, создает описание и графику проекта, управляет циклом реализации и ресурсами проекта; – использует поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области экономики и управления	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>УК ОС-2.6.</b>	– способность разработать проект на основе анализа ресурсов организации и факторов внешней среды	– отчет по практике содержит проект на основе анализа ресурсов организации и факторов внешней среды	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией УК ОС-2 обеспечивается на уровне знаний:**

- виды ресурсов, необходимых для проекта и возможности и ограничения их применения
- математический аппарат для анализа ресурсов и рисков
- внутреннюю и внешнюю среду организации

**на уровне умений:**

- проанализировать ресурсы и риски проекта с использованием математического и статистического инструментария
- провести анализ среды организации
- применять информационные технологии для разработки проекта применять статистические методы при разработке проекта

**на уровне навыков:**

- владеть навыками применения информационных технологий для разработки проекта
- разработать проект на основе анализа внутренней и внешней среды

## 1. Общая характеристика компетенции

**УК ОС-3** способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование компетенции УК ОС-3 основывается на знаниях, полученных при изучении курса «Обществознание» (предыдущая степень образования)

Параллельно с компетенцией УК ОС-3 осваиваются:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1)
- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК ОС-2);
- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках (УК ОС-4)

Данная компетенция УК ОС-3 является основой для:

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели 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 владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7).

### Входной уровень для формирования компетенции

- знания, полученные при изучении курса «Обществознание» (предыдущая степень образования)

### **Очная форма обучения**

Код	Наименование дисциплины (модуля,	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
-----	----------------------------------	--------	--------	--------	--------

дисциплины	практики)	1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.Б.12	Общая психология	зачет							
Б.1.Б.26	Теория организации и организационное поведение	экзамен							
Б.1.Б.19	Социальная психология		зачет						
Б.1.Б.21	Психология управления				зачет				

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.12	Общая психология	зачет									
Б.1.Б.26	Теория организации и организационное поведение			экзамен							
Б.1.Б.19	Социальная психология					зачет					
Б.1.Б.21	Психология управления						зачет				

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на знания, полученные при изучении курса «Обществознание» на предыдущей ступени образования

Для способности вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе необходимо:

- способность понимать ролевые позиции в командной работе;
- способность участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
- способность к выбору собственной ролевой позиции в командной работе
- оценить результативность командной работы с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности

### 2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-3 в процессе освоения образовательной программы

**Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)</b>
<b>УК ОС-3.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность понимать ролевые позиции в командной работе</li> <li>• способность участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> </ul>	Способность понимать ролевые позиции в командной работе
<b>УК ОС-3.2.</b>	Владеть навыками взаимодействия социума и индивида	способность участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
<b>УК ОС-3.3.</b>	способность оценить результативность командной работы с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности	способность оценить результативность командной работы с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности
<b>УК ОС-3.4.</b>		владеть навыками взаимодействия социума и индивида

**3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

**Очная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
----------------------------------	------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

<p><b>УК ОС-3.1.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует содержание ролевой позиции в командной работе;</li> <li>– перечисляет особенности групповой психологии, межличностных отношений;</li> <li>–демонстрирует способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;</li> <li>–</li> <li>–назвать теоретические основы организационного поведения;</li> <li>– осуществлять распределение полномочий и ответственность на основе их делегирования</li> <li>– организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> <li>– анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует содержание ролевой позиции в командной работе;</li> <li>– демонстрирует способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;</li> <li>–</li> <li>– называет теоретические основы организационного поведения;</li> <li>– характеризует основные взгляды на управление человеческими ресурсами в организации;</li> <li>- умеет осуществлять распределение полномочий и ответственность на основе их делегирования;</li> <li>- умеет организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования группы ;</li> <li>– умеет анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;</li> <li>–</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>
<p><b>УК ОС-3.2.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимать основные положения теорий взаимодействия людей в организации;</li> <li>– описывать концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</li> <li>– анализировать процессы взаимодействия в организации;</li> <li>– разрабатывать предложения по</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимает основные положения теорий взаимодействия людей в организации;</li> <li>– описывает концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</li> <li>– анализирует процессы взаимодействия в организации;</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>

	повышению эффективности взаимодействия социума и индивида.	– разрабатывает предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида.	
<b>УК ОС-3.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять причины возникновения и методы управления конфликтами в организации;</li> <li>– характеризовать основы кадрового планирования в организации;</li> <li>– понимать явления групповой динамики.</li> <li>– разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников;</li> <li>– диагностировать организационную культуру и разрабатывать мероприятия, направленные на ее улучшение;</li> <li>– применять методы формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет причины возникновения и методы управления конфликтами в организации;</li> <li>– характеризует основы кадрового планирования в организации;</li> <li>– понимает явления групповой динамики.</li> <li>– разрабатывает мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников;</li> <li>– диагностирует организационную культуру и разрабатывает мероприятия, направленные на ее улучшение;</li> <li>– применяет методы формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>УК ОС-3.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует содержание ролевой позиции в командной работе;</li> <li>– перечисляет особенности групповой психологии, межличностных отношений;</li> <li>– демонстрирует способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует содержание ролевой позиции в командной работе;</li> <li>– демонстрирует способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;</li> <li>–</li> <li>– называет теоретические основы организационного поведения;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

<p><b>УК ОС-3.2.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть теоретические основы организационного поведения;</li> <li>– осуществлять распределение полномочий и ответственность на основе их делегирования</li> <li>– организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> <li>– анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует основные взгляды на управление человеческими ресурсами в организации;</li> <li>- умеет осуществлять распределение полномочий и ответственность на основе их делегирования;</li> <li>- умеет организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования группы ;</li> <li>– умеет анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>
<p><b>УК ОС-3.3.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимать основные положения теорий взаимодействия людей в организации;</li> <li>– описывать концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</li> <li>– анализировать процессы взаимодействия в организации;</li> <li>– разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимает основные положения теорий взаимодействия людей в организации;</li> <li>– описывает концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</li> <li>– анализирует процессы взаимодействия в организации;</li> <li>– разрабатывает предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида.</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>
<p><b>УК ОС-3.4.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять причины возникновения и методы управления конфликтами в организации;</li> <li>– характеризовать основы кадрового планирования в организации;</li> <li>– понимать явления групповой динамики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет причины возникновения и методы управления конфликтами в организации;</li> <li>– характеризует основы кадрового планирования в организации;</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников;</li> <li>– диагностировать организационную культуру и разрабатывать мероприятия, направленные на ее улучшение;</li> <li>– применять методы формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает явления групповой динамики.</li> <li>– разрабатывает мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников;</li> <li>– диагностирует организационную культуру и разрабатывает мероприятия, направленные на ее улучшение;</li> <li>– применяет методы формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.</li> </ul>	
--	--	--	--

**Владение компетенцией УК ОС-3 обеспечивается на уровне знаний:**

- называет ролевые позиции в командной работе;
- характеризует процессы групповой динамики;
- характеризует принципы формирования команды

**на уровне умений:**

- участвует в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

**на уровне навыков:**

- умеет определять свою ролевую позицию в командной работе
- способность к выбору собственной ролевой позиции в командной работе
- оценить результативность командной работы с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности

## 1. Общая характеристика компетенции

**УК ОС-4** способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование компетенции УК ОС-4 основывается на знаниях, полученных при изучении курсов «Русский язык», «Иностранный язык» (предыдущая ступень образования)

Параллельно с компетенцией УК ОС-4 осваиваются:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1)
- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК ОС-2);
- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе (УК ОС-3).

Данная компетенция УК ОС-4 является основой для:

- 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 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);

- способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам (ОПК ОС-11).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знания, полученные при изучении курса «Русский язык», «Иностранный язык» (предыдущая ступень образования)

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8

Б.1.Б.3	Иностранный язык	Зачет с оц.	экзамен						
Б.1.Б.24	Деловой иностранный язык			экзамен					
Б.1.Б.7	Русский язык и культура речи				зачет				

## Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.3	Иностранный язык	Зачет с оц.	экзамен								
Б.1.Б.24	Деловой иностранный язык			экзамен							
Б.1.Б.7	Русский язык и культура речи				зачет						

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

### 2.2. Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы

Алгоритм формирования компетенции базируется на знания, полученные при изучении курсов «Русский язык», «Иностранный язык» на предыдущей ступени образования

Для способности осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках необходимо:

- Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на государственном языке
- Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке
- Способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке

- Способность продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

### 2.3. Этапы формирования компетенции УК ОС-4 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная формы обучения)
УК ОС-4.1.	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке
УК ОС-4.2.	Способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке
УК ОС-4.3.	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента
УК ОС-4.4.	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на государственном языке

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
	– лексико-грамматический минимум в объеме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на иностранном языке в устной и письменной речи в сфере менеджмента;	– знает лексико-грамматический минимум в объеме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на иностранном языке в устной и письменной речи в сфере менеджмента;	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (собеседование,

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать в процессе деловой коммуникации в сфере управления правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости</li> <li>– грамматические навыки, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере управления без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– использует в процессе деловой коммуникации в сфере менеджмента правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости</li> <li>– обладает грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере управления без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации</li> </ul>	решение коммуникативных ситуаций и написание письма)
<b>УК ОС-4.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– основные формулы речевого делового этикета, правила оформления деловых писем;</li> <li>– детально понимать и передавать основное содержание аутентичных профессиональных, общественно-политических, публицистических (статья) и прагматических текстов (информационных буклетов, брошюр/проспектов), а также письма делового характера и выделять из них значимую/запрашиваемую информацию;</li> <li>– навыками делового письма и ведения деловой переписки в сфере менеджмента;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знает основные формулы речевого делового этикета, правила оформления деловых писем;</li> <li>– детально понимает и передает основное содержание аутентичных профессиональных, общественно-политических, публицистических (статья) и прагматических текстов (информационных буклетов, брошюр/проспектов), а также письма делового характера и выделяет из них значимую/запрашиваемую информацию;</li> <li>– навыками делового письма и ведения деловой переписки в сфере менеджмента;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (собеседование, решение коммуникативных ситуаций и написание письма)
<b>УК ОС-4.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью, соблюдая нормы речевого, делового этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе деловой коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); расспрашивать собеседника, задавать вопросы и отвечать на них, высказывать своё</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–начинает, ведет/поддерживает и заканчивает диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью, соблюдая нормы речевого, делового этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе деловой коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); расспрашивает</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (собеседование, решение коммуникативных ситуаций и написание письма)

	<p>мнение, просьбу, отвечать на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делать сообщения и выстраивать монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение;</p> <p>– навыками восприятия и понимания общего содержания речевых отрезков (диалогической и монологической речи), произносимых на иностранном языке в обычном темпе речи в процессе деловой коммуникации.</p>	<p>собеседника, задает вопросы и отвечает на них, высказывает своё мнение, просьбу, отвечает на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делает сообщения и выстраивает монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение</p> <p>– навыками восприятия и понимания общего содержания речевых отрезков (диалогической и монологической речи), произносимых на иностранном языке в обычном темпе речи в процессе деловой коммуникации.</p>	
<b>УК ОС-4.4.</b>	<p>– лексико-грамматический минимум в объёме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на государственном языке в устной и письменной речи в сфере менеджмента;</p> <p>– обладать грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере управления без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации</p> <p>–</p>	<p>– знает лексико-грамматический минимум в объёме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на государственном и иностранном языке в устной и письменной речи в сфере менеджмента;</p> <p>– обладает грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере управления без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (собеседование и тестирование)</p>

**Владение компетенцией УК ОС-4 обеспечивается на уровне знаний:**

– лексико-грамматический минимум в объёме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на государственном и иностранном языке в устной и письменной речи в сфере менеджмента

**на уровне умений:**

– начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью, соблюдая нормы речевого, делового этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе деловой коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); расспрашивать собеседника, задавать вопросы и отвечать на них, высказывать своё мнение, просьбу, отвечать на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делать сообщения и выстраивать монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение

**на уровне навыков:**

– навыками восприятия и понимания общего содержания речевых отрезков (диалогической и монологической речи), произносимых на иностранном языке в обычном темпе речи в процессе деловой коммуникации.

**1. Общая характеристика компетенции**

**УК ОС-5** способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование компетенции УК ОС-5 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1)

Параллельно с компетенцией УК ОС-5 осваиваются:

- способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК ОС-6)

Данная компетенция УК ОС-5 является *основой* для:

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

- способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам (ОПК ОС-11).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.Б.5	Социология		зачет						
Б.1.Б.6	Культурология				зачет				
Б.1.Б.23	Этика деловых отношений						зачет		

## Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.5	Социология			зачет							
Б.1.Б.23	Этика деловых отношений			зачет							
Б.1.Б.6	Культурология					зачет					

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

Для способности проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества необходимо:

- понимать разнообразие общества и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности
- понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям различных культур;
- способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества

### 2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-5 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
УК ОС-5.1.	способность понимать разнообразие общества и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности	• способность понимать разнообразие общества и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности

		способность • способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества
<b>УК ОС-5.2.</b>	понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям различных культур	понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям различных культур
<b>УК ОС-5.3.</b>	способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>УК ОС-5.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить и объяснить основные социологические понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления</li> <li>– анализировать процессы и явления, происходящие в обществе в условиях межкультурного разнообразия общества</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет и объясняет основные социологические понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления;</li> <li>- демонстрирует умение анализировать процессы и явления, происходящие в обществе в условиях межкультурного разнообразия общества.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>УК ОС-5.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять отличительные особенности различных культур и культурно-исторических типов;</li> <li>– описывать концепты и основные модели культурной политики.</li> <li>– ориентироваться в актуальных процессах и проблемах современной культуры;</li> <li>– демонстрировать понимание основ трансформаций культуры в эпоху</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет отличительные особенности различных культур и культурно-исторических типов</li> <li>– ориентируется в актуальных процессах и проблемах современной культуры;</li> <li>– демонстрирует понимание основ трансформации культуры в эпоху глобализации;</li> <li>- применяет инструменты для оценки</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>глобализации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– эффективно включаться в межкультурный диалог;</li> <li>– применять инструменты для оценки собственного мировоззрения и оценки мировоззрения других</li> </ul>	<p>собственного мировоззрения и оценки мировоззрения других.</p>	
<b>УК ОС-5.3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять принципы толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества;</li> <li>– воспроизводить международные основы и принципы деловой этики</li> <li>– строить отношения в деловой сфере на базе знаний об этике и этикете;</li> <li>– решать этические задачи, возникающие в процессе общения в условиях межкультурного разнообразия;</li> <li>– демонстрировать высокую культуру поведения.</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет принципы толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества;</li> <li>– воспроизводит международные основы и принципы деловой этики</li> <li>– строит отношения в деловой сфере на базе знаний об этике и этикете;</li> <li>·</li> <li>– решает этические задачи, возникающие в процессе общения в условиях межкультурного разнообразия;</li> <li>– демонстрирует высокую культуру поведения.</li> <li>–</li> </ul>	

**Заочная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
----------------------------------	------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

<p><b>УК ОС-5.1.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить и объяснить основные социологические понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления</li> <li>– анализировать процессы и явления, происходящие в обществе в условиях межкультурного разнообразия общества</li> <li>– объяснять принципы толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества;</li> <li>– воспроизводить международные основы и принципы деловой этики</li> <li>– строить отношения в деловой сфере на базе знаний об этике и этикете; ·</li> <li>– решать этические задачи, возникающие в процессе общения в условиях межкультурного разнообразия;</li> <li>– продемонстрировать высокую культуру поведения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет и объясняет основные социологические понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления;</li> <li>- демонстрирует умение анализировать процессы и явления, происходящие в обществе в условиях межкультурного разнообразия общества.</li> <li>– объясняет принципы толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества;</li> <li>– воспроизводит международные основы и принципы деловой этики</li> <li>– строит отношения в деловой сфере на базе знаний об этике и этикете; ·</li> <li>– решает этические задачи, возникающие в процессе общения в условиях межкультурного разнообразия;</li> <li>– демонстрирует высокую культуру поведения.</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>
<p><b>УК ОС-5.2.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять отличительные особенности различных культур и культурно-исторических типов;</li> <li>– описывать концепты и основные модели культурной политики.</li> <li>– ориентироваться в актуальных процессах и проблемах современной культуры;</li> <li>– демонстрировать понимание основ трансформаций культуры в эпоху глобализации;</li> <li>– эффективно включаться в межкультурный диалог;</li> <li>– применять инструменты для оценки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет отличительные особенности различных культур и культурно-исторических типов</li> <li>– ориентируется в актуальных процессах и проблемах современной культуры;</li> <li>– демонстрирует понимание основ трансформации культуры в эпоху глобализации;</li> <li>- применяет инструменты для оценки собственного мировоззрения и оценки мировоззрения других.</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>

	собственного мировоззрения и оценки мировоззрения других		
--	--	--	--

**Владение компетенцией УК ОС-5 обеспечивается**

**на уровне знаний:**

- объяснять отличительные особенности различных культур и культурно-исторических типов;
- перечислить и объяснить основные социологические понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления

**на уровне умений:**

- демонстрировать понимание основ трансформаций культуры в эпоху глобализации;
- анализировать процессы и явления, происходящие в обществе в условиях межкультурного разнообразия общества;

**на уровне навыков:**

- способность в условиях межкультурного разнообразия проявлять толерантность отстаивать собственную позицию
- способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества

## 1. Общая характеристика компетенции

**УК ОС-6** способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

- Формирование компетенции УК ОС-6 основывается на результатах освоения следующих компетенций:
- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1)

Параллельно с компетенцией УК ОС-6 осваиваются:

- Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества (УК ОС-5)

Данная компетенция УК ОС-6 является основой для:

- способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам (ОПК ОС-11).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.Б.12	Общая психология	Зачет							
Б1.Б.2	Философия			зачет					
Б1.Б.21	Психология управления				зачет				

### **Заочная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Б.1.Б.12	Общая психология	зачет									
Б1.Б.2	Философия				зачет						
Б1.Б.21	Психология управления						зачет				

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

Для выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни необходимо:

- понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности
- формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
- оценивать результативность траектории саморазвития личности в организации с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности

### 2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-6 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
УК ОС-6.1.	понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности
УК ОС-6.2.	формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК ОС-6.3.	оценивать результативность траектории саморазвития личности в организации с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очное и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>УК ОС-6.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет основные психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности;</li> <li>– перечисляет психологические методы познания и самопознания, саморазвития, коррекции и саморегуляции</li> <li>– дает психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей), интерпретацию собственного психического состояния;</li> <li>– осуществляет самооценку уровня развития своих управленческих способностей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет основные психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности;</li> <li>– перечисляет психологические методы познания и самопознания, саморазвития, коррекции и саморегуляции</li> <li>– дает психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей), интерпретацию собственного психического состояния;</li> <li>– осуществляет самооценку уровня развития своих управленческих способностей</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>УК ОС-6.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– постановка целей и методы их достижения; философские концепции саморазвития;</li> <li>– формулировать программу профессионального саморазвития с учетом философских концепций развития</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ставит цели и понимает методы их достижения;</li> <li>– называет философские концепции саморазвития;</li> <li>– формулирует программу профессионального саморазвития с учетом философских концепций развития</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>УК ОС-6.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечислить и объяснить принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте</li> <li>– Формулировать жизненные цели;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечисляет и объясняет принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте</li> <li>– Формулирует жизненные цели;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>– Анализировать эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации;</p> <p>– Управлять своим эмоционально-волевым потенциалом.</p>	<p>– Анализирует эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации;</p> <p>– Управляет своим эмоционально-волевым потенциалом.</p>	
--	--	--	--

**Владение компетенцией УК ОС-6 обеспечивается**

**на уровне знаний:**

– понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности

**на уровне умений:**

– формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

**на уровне навыков:**

– оценивать результативность траектории саморазвития личности в организации с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности

## 1. Общая характеристика компетенции

**УК ОС-7** способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

### Связь компетенции с иными компетенциями:

Формирование компетенции УК ОС-7 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК ОС-6)

Параллельно с компетенцией УК ОС-7 осваиваются:

- способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций (УК ОС-8)

Данная компетенция УК ОС-7 является основой для:

- способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам (ОПК ОС-11).

### Входной уровень для формирования компетенции

- способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.Б.16	Безопасность жизнедеятельности		Зачет						
Б.1.Б.35	Физическая культура						зачет		

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.16	Безопасность жизнедеятельности		зачет								



<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)</b>
<b>УК ОС-7.1.</b>	Способность распознавать угрозы и опасности для сохранения физического здоровья	Способность распознавать угрозы и опасности для сохранения физического здоровья
<b>УК ОС-7.2.</b>	Способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности на основе самостоятельного выбора вида физкультурно-спортивной деятельности, исходя из личных и профессиональных целей	Способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности на основе самостоятельного выбора вида физкультурно-спортивной деятельности, исходя из личных и профессиональных целей. Способность разработать и реализовать программу физического саморазвития
<b>УК ОС-7.3.</b>	Способность разработать и реализовать программу физического саморазвития	

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очное отделение**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>УК ОС-7.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимать возможные угрозы и опасности при выполнении деятельности</li> <li>–Знать основные нормативно-правовые документы по безопасности жизнедеятельности; опасных и вредных факторов на производстве и возникающие при чрезвычайных ситуациях их влияние на организм человека, средства и способы защиты от их воздействия.</li> <li>– идентифицировать угрозы и опасности и уметь их предотвратить или избежать;</li> <li>–организовывать безопасные условия жизнедеятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает возможные угрозы и опасности при выполнении деятельности</li> <li>– Знает основные нормативно-правовые документы по безопасности жизнедеятельности; опасных и вредных факторов на производстве и возникающие при чрезвычайных ситуациях их влияние на организм человека, средства и способы защиты от их воздействия.</li> <li>– может идентифицировать угрозы и опасности и уметь их предотвратить или избежать;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	– использование опыта создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности	– Умеет организовывать безопасные условия жизнедеятельности – Умеет использовать опыт создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности	
<b>УК ОС-7.2.</b>	– называть виды спортивно-физкультурной деятельности и их особенности – поддерживать уровень физической подготовленности, исходя из личных и профессиональных целей – характеризовать программу физического саморазвития	– называет виды спортивно-физкультурной деятельности и их особенности – поддерживает уровень физической подготовленности, исходя из личных и профессиональных целей – характеризует программу физического саморазвития	Промежуточная аттестация в виде зачета (реферат, сдача нормативов)
<b>УК ОС-7.3.</b>	– разработать и реализовать программу физического саморазвития	– разрабатывает и реализовывает программу физического саморазвития	Промежуточная аттестация в виде зачета (реферат, сдача нормативов)

#### Заочное отделение

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>УК ОС-7.1.</b>	– Понимать возможные угрозы и опасности при выполнении деятельности –Знать основные нормативно-правовые документы по безопасности жизнедеятельности; опасных и вредных факторов на производстве и возникающие при чрезвычайных ситуациях их влияние на организм человека, средства и способы защиты от их воздействия. – идентифицировать угрозы и опасности и	– понимает возможные угрозы и опасности при выполнении деятельности – Знает основные нормативно-правовые документы по безопасности жизнедеятельности; опасных и вредных факторов на производстве и возникающие при чрезвычайных ситуациях их влияние на организм человека, средства и способы защиты от их воздействия.	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>уметь их предотвратить или избежать;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организовывать безопасные условия жизнедеятельности</li> <li>– использование опыта создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– может идентифицировать угрозы и опасности и уметь их предотвратить или избежать;</li> <li>– Умеет организовывать безопасные условия жизнедеятельности</li> <li>– Умеет использовать опыт создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности</li> </ul>	
<b>УК ОС-7.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть виды спортивно-физкультурной деятельности и их особенности</li> <li>– поддерживать уровень физической подготовленности, исходя из личных и профессиональных целей</li> <li>– характеризовать программу физического саморазвития</li> <li>– разработать и реализовать программу физического саморазвития</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет виды спортивно-физкультурной деятельности и их особенности</li> <li>– поддерживает уровень физической подготовленности, исходя из личных и профессиональных целей</li> <li>– характеризует программу физического саморазвития</li> <li>– разрабатывает и реализовывает программу физического саморазвития</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (реферат, сдача нормативов)

**Владение компетенцией УК ОС-7 обеспечивается на уровне знаний:**

- называть виды спортивно-физкультурной деятельности и их особенности

**на уровне умений:**

- понимать возможные угрозы и опасности при выполнении деятельности
- разработать и реализовать программу физического саморазвития

**на уровне навыков:**

- поддерживать уровень физической подготовленности, исходя из личных и профессиональных целей

## 1. Общая характеристика компетенции

**УК ОС-8** способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций

### Связь компетенции с иными компетенциями:

Формирование компетенции УК ОС-8 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК ОС-6)

Параллельно с компетенцией УК ОС-8 осваиваются:

- способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК ОС-7)

Данная компетенция УК ОС-8 является основой для:

- способность 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).

### Входной уровень для формирования компетенции

- способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.Б.12	Безопасность жизнедеятельности		зачет						
Б.1.Б.31	Физическая культура			зачет			Зачет		

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.12	Безопасность жизнедеятельности			зачет							
Б.1.Б.31	Физическая культура										Зачет

## **2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции**

### **2.1. Состав (структура) компетенции**

Алгоритм формирования компетенции базируется на способностях выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Для способности создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций:

- создавать и поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности;
- распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности, выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей, включая методы оказания неотложной помощи.

### **2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-8 в процессе освоения образовательной программы**

#### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очное отделение)</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (заочное отделение)</b>
<b>УК ОС-8.1.</b>	Способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности, выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей, включая методы оказания неотложной помощи	Способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности, выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей, включая методы оказания неотложной помощи
<b>УК ОС-8.2.</b>	Способность создавать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности	Способность создавать и поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности
<b>УК ОС-8.3.</b>	Способность поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очное отделение

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>УК ОС-8.1.</b>	<p>- знать угрозы и опасности для жизнедеятельности;</p> <p>- оценивать опасность производственных процессов; принимать самостоятельные решения по выбору оптимальных вариантов безопасности жизнедеятельности; практически осуществлять мероприятия, обеспечивающие защиту рабочих и служащих объектов в процессе их производственной деятельности и в чрезвычайных ситуациях</p> <p>- выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий</p>	<p>– знает угрозы и опасности для жизнедеятельности;</p> <p>– умеет оценивать опасность производственных процессов; принимать самостоятельные решения по выбору оптимальных вариантов безопасности жизнедеятельности; практически осуществлять мероприятия, обеспечивающие защиту рабочих и служащих объектов в процессе их производственной деятельности и в чрезвычайных ситуациях</p> <p>– умеет выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей</p> <p>– владеет основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий</p>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>УК ОС-8.2.</b>	<p>– перечислить безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</p> <p>– создавать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</p>	<p>– перечисляет безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</p> <p>– создает безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</p>	Промежуточная аттестация в виде зачета (реферат, сдача нормативов)

<b>УК ОС-8.3.</b>	– поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности	– поддерживает безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности	Промежуточная аттестация в виде зачета (реферат, сдача нормативов)

### Заочное отделение

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>УК ОС-8.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знать угрозы и опасности для жизнедеятельности;</li> <li>- оценивать опасность производственных процессов; принимать самостоятельные решения по выбору оптимальных вариантов безопасности жизнедеятельности; практически осуществлять мероприятия, обеспечивающие защиту рабочих и служащих объектов в процессе их производственной деятельности и в чрезвычайных ситуациях</li> <li>- выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей</li> <li>- владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знает угрозы и опасности для жизнедеятельности;</li> <li>– умеет оценивать опасность производственных процессов; принимать самостоятельные решения по выбору оптимальных вариантов безопасности жизнедеятельности; практически осуществлять мероприятия, обеспечивающие защиту рабочих и служащих объектов в процессе их производственной деятельности и в чрезвычайных ситуациях</li> <li>– умеет выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей</li> <li>– владеет основными методами защиты производственного персонала и</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

		населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий	
<b>УК ОС-8.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</li> <li>– создавать и поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</li> <li>– создает и поддерживает безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (реферат, сдача нормативов)

**Владение компетенцией УК ОС-8 обеспечивается на уровне знаний:**

- знать угрозы и опасности для жизнедеятельности

**на уровне умений:**

– оценивать опасность производственных процессов; принимать самостоятельные решения по выбору оптимальных вариантов безопасности жизнедеятельности; практически осуществлять мероприятия, обеспечивающие защиту рабочих и служащих объектов в процессе их производственной деятельности и в чрезвычайных ситуациях

- выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей

**на уровне навыков:**

- владеет основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий

**1. Общая характеристика компетенции**

**УК ОС-9** способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование компетенции УК ОС-9 основывается на знаниях, полученных при изучении курсов «Обществознание», «Математика» (предыдущая ступень образования)

Параллельно с компетенцией УК ОС-9 осваиваются:

- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК ОС-2)
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10).

Данная компетенция УК ОС-9 является основой для:

- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- знания, полученные при изучении курсов «Обществознание», «Математика» (предыдущая ступень образования)

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.8	Экономическая теория	экзамен							
Б1.Б.9	Экономика организации		экзамен						

**Заочная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Б1.Б.8	Экономическая теория	экзамен									
Б1.Б.9	Экономика организации				экзамен						

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на знания, полученные при изучении курса «Обществознание» на предыдущей ступени образования

Для способности использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности необходимо:

- применять инструментальный микро- и макроанализа в различных сферах деятельности
- анализировать эффективность использования ресурсов организации

### 2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-9 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
УК ОС-9.1.	Способность применять инструментальный микроанализа и макроанализа в различных сферах деятельности
УК ОС-9.2.	Способность анализировать эффективность использования ресурсов организации

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК ОС-9.1.	– определять методы и инструменты микроэкономического анализа – анализировать деятельность субъектов на	– понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые

	<p>микроуровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности;</li> <li>– понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне;</li> <li>– определять методы и инструменты макроэкономического анализа</li> <li>– анализировать деятельность субъектов на макроуровне;</li> <li>– применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности</li> </ul>	<p>микроуровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Умеет применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности</li> <li>– понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне;</li> <li>– умеет применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности</li> </ul>	<p>задания)</p>
<b>УК ОС-9.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять методы анализа ресурсов организации;</li> <li>– идентифицировать виды ресурсов организации.</li> <li>– анализировать ресурсы организации;</li> <li>– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели деятельности организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет методы анализа ресурсов организации;</li> <li>– идентифицирует виды ресурсов организации.</li> <li>– анализирует ресурсы организации;</li> <li>– рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели деятельности организации.</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>

**Владение компетенцией УК ОС-9 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микро- и макроуровне;
- определять методы и инструменты микроэкономического и макроэкономического анализа

**на уровне умений:**

- анализировать ресурсы организации
- применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности

**на уровне навыков:**

- рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели деятельности организации

## 1. Общая характеристика компетенции

**УК ОС-10** способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование компетенции УК ОС-10 основывается на знаниях, полученных при изучении курсов «Обществознание» (предыдущая ступень образования)

Параллельно с компетенцией УК ОС-10 осваиваются:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1);
- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества (УК ОС-5)
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-9).

Данная компетенция УК ОС-10 является основой для:

- 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);
- способность 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)

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знания, полученные при изучении курса «Обществознание» (предыдущая ступень образования)

### **Очная форма обучения**

Код	Наименование дисциплины (модуля,	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
-----	----------------------------------	--------	--------	--------	--------

дисциплины	практики)	1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.Б.4	Право	зачет							
Б.1.Б.17	Трудовое право				экзамен				
Б.1.Б.22	Право социального обеспечения							зачет с оц.	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.Б.4	Право		зачет								
Б.1.Б.17	Трудовое право			экзамен							
Б.1.Б.22	Право социального обеспечения									зачет с оценкой	

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на знания, полученные при изучении курса «Обществознание» на предыдущей ступени образования

Для способности использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности необходимо:

- использовать нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности
- использовать нормы Трудового права в профессиональной деятельности
- использовать нормы Права социального обеспечения в профессиональной деятельности

### 2.2. Этапы формирования компетенции УК ОС-10 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
-----------	--

<b>УК ОС-10.1.</b>	Способность использовать нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности
<b>УК ОС-10.2.</b>	использовать нормы Трудового права в профессиональной деятельности
<b>УК ОС-10.3.</b>	использовать нормы Права социального обеспечения в профессиональной деятельности

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная/ заочная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>УК ОС-10.1.</b>	– называть основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности – использовать правовые документы в профессиональной деятельности	– называет основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности – использует правовые документы в профессиональной деятельности	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>УК ОС-10.2.</b>	–иметь представление о системе действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; –анализировать и применять нормативно-правовые акты в области трудового права;	–имеет представление о системе действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; – анализирует и применяет нормативно-правовые акты в области трудового права;	– Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) –
<b>УК ОС-10.3.</b>	–называть структуру органов социальной защиты населения; –перечислить нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения. –применяет нормы права социального обеспечения.	–называет структуру органов социальной защиты населения; –перечисляет нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения. – применяет нормы права социального обеспечения.	– Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)

**Владение компетенцией УК ОС-10 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- знать основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности;

**на уровне умений:**

- интерпретировать правовые документы;

**на уровне навыков:**

- владеть навыками анализа правовой информации

## 1. Общая характеристика компетенции

**ОПК-1** знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК -1 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1);
- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества (УК ОС-5)

Параллельно с компетенцией ОПК-1 осваиваются:

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

Данная компетенция ОПК-1 является основой для:

- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-3).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.13	Теория управления		Экзамен						
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)				Зачет с оц.				
Б1.Б.23	Философия управления					зачет			

## Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.13	Теория управления				экзамен						
Б1.Б.20	Философия управления					зачет					
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)							зачет с оц.			

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

Для знания основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации необходимо:

- понимать концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом
- понимать основы философии управления персоналом организации
- применять принципы и методы управления персоналом организации на практике

### 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-1 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ОПК-1.1.	способность понимать концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом	способность понимать концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом

<b>ОПК-1.2.</b>	применять принципы и методы управления персоналом организации на практике	понимать основы философии управления персоналом организации
<b>ОПК-1.3.</b>	понимать основы философии управления персоналом организации	применять принципы и методы управления персоналом организации на практике

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ОПК-1.1.</b>	– понимать концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом; – понимать основы разработки и реализации концепции управления персоналом – принимать решения по реализации концепции управления персоналом – применять принципы и методы управления персоналом организации на практике	– понимает концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом; – понимает основы разработки и реализации концепции управления персоналом – принимает решения по реализации концепции управления персоналом	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и курсовой работы
<b>ОПК-1.2.</b>	умение применять принципы и методы управления персоналом организации на практике	Отчет содержит анализ принципов и методов, применяемых при управлении персоналом организации	– Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)
<b>ОПК-1.3.</b>	– перечислять современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение – применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения	– перечисляет современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение – применяет методы и средства познания для интеллектуального развития,	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>культурного уровня, профессиональной компетентности;</p> <p>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</p> <p>– владеть методами реализации основных управленческих функций;</p> <p>– использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	<p>повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;</p> <p>– анализирует внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</p> <p>– владеет методами реализации основных управленческих функций;</p> <p>– использует современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	–
--	---	---	---

#### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ОПК-1.1.</b>	<p>– понимать концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом;</p> <p>– понимать основы разработки и реализации концепции управления персоналом</p> <p>– принимать решения по реализации концепции управления персоналом</p> <p>– применять принципы и методы управления персоналом организации на практике</p>	<p>– понимает концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом;</p> <p>– понимает основы разработки и реализации концепции управления персоналом</p> <p>– принимает решения по реализации концепции управления персоналом</p>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

<p><b>ОПК-1.2.</b></p>	<p>–перечислять современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение  – применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;  – анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;  – владеть методами реализации основных управленческих функций;  –использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	<p>–перечисляет современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение  – применяет методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;  – анализирует внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;  – владеет методами реализации основных управленческих функций;  –использует современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>
<p><b>ОПК-1.3.</b></p>	<p>умение применять принципы и методы управления персоналом организации на практике</p>	<p>Отчет содержит анализ принципов и методов, применяемых при управлении персоналом организации</p>	<p>– Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)</p>

**Владение компетенцией ОПК-1 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- перечислять концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом
- перечислять философские концепции управления персоналом организации

**на уровне умений:**

- понимать концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом
- понимать основы философии управления персоналом организации

**на уровне навыков:**

- применять принципы и методы управления персоналом организации на практике



## 1. Общая характеристика компетенции

**ОПК-2** 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.

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК -2 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10).

Параллельно с компетенцией ОПК-2 осваиваются:

- 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).

Данная компетенция ОПК-2 является основой для:

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

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.4	Право	Зачет							
Б.1.Б.17	Трудовое право				экзамен				

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.4	Право		Зачет								
Б.1.Б.17	Трудовое право			экзамен							

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способности использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Для знания 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 необходимо:

- понимать нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения
- понимать нормы трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за нарушения трудового законодательства

## 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-2 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная/заочная форма обучения)
ОПК-2.1.	способность понимать нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения
ОПК-2.2.	понимать нормы трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за нарушения трудового законодательства

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очная/очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ОПК-2.1.	–знать основные нормы административного, уголовного и гражданского права –понимать нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения	–знает основные нормы административного, уголовного и гражданского права –понимает нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
ОПК-2.2.	– знать нормы трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы – понимать нормы трудового права и использовать их в профессиональной деятельности	– знает нормы трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы – понимает нормы трудового права и использовать их в профессиональной	– Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	– определять ответственность за нарушения трудового законодательства	деятельности – определяет ответственность за нарушения трудового законодательства	
--	--	--	--

**Владение компетенцией ОПК-2 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– называть нормы административного, уголовного, гражданского и трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы

**– на уровне умений:**

– понимать нормы административного, уголовного, гражданского и трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения

**на уровне навыков:**

– использовать в профессиональной деятельности нормы административного, уголовного, гражданского и трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за нарушения трудового законодательства

## 1. Общая характеристика компетенции

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

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК-3 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1);

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10).

Параллельно с компетенцией ОПК-3 осваиваются:

- 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);

- 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).

Данная компетенция ОПК-3 является основой для:

- знание 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).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

• способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;

• - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8

Б1.Б.4	Право	Зачет								
Б1.Б.17	Трудовое право				экзамен					
Б1.Б.22	Право социального обеспечения								зачет с оц.	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.4	Право		Зачет								
Б1.Б.17	Трудовое право				экзамен						
Б1.Б.22	Право социального обеспечения								зачет с оц.		

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способности использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Для знания содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) необходимо:

- понимать основные разделы Миграционного права
- понимать основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)
- понимать основные разделы Социального права

**2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-3 в процессе освоения образовательной программы  
Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная/заочная форма обучения)</b>
<b>ОПК-3.1.</b>	понимать основные разделы Миграционного права
<b>ОПК-3.2.</b>	понимать основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)
<b>ОПК-3.3.</b>	понимать основные разделы Социального права

**3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

**Очная и заочная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ОПК-3.1.</b>	– понимать основные разделы Миграционного права – использовать нормы Миграционного права в профессиональной деятельности	– понимает основные разделы Миграционного права – использует нормы Миграционного права в профессиональной деятельности	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ОПК-3.2.</b>	– понимать основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ) – использовать нормы Международного трудового права (Конвенция МОТ) в профессиональной деятельности	– понимает основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ) – использует нормы Международного трудового права (Конвенция МОТ) в профессиональной деятельности	– Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

<b>ОПК-3.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основные разделы Социального права</li> <li>– использовать нормы Социального права в профессиональной деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основные разделы Социального права</li> <li>– использует нормы Социального права в профессиональной деятельности</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)
-----------------	---	---	---

**Владение компетенцией ОПК-3 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называть основные разделы Социального права и Миграционного права
- называть основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)

**– на уровне умений:**

- понимать основные разделы Социального права и Миграционного права
- понимать основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)

**на уровне навыков:**

- использовать в профессиональной деятельности основные разделы Социального права и Миграционного права
- использовать в профессиональной деятельности основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)

## 1. Общая характеристика компетенции

**ОПК-4** 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)

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

#### Формирование ОПК - 4 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1);
- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках (УК ОС-4);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10).

#### Параллельно с компетенцией ОПК- 4 осваиваются:

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

#### Данная компетенция ОПК-4 является основой для:

- владение 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).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках;
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.4	Право	Зачет							
Б1.Б.23	Этика деловых отношений						Зачет		
Б1.Б.22	Право социального обеспечения							зачет с оц.	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.4	Право	зачет									
Б1.Б.23	Этика деловых отношений			Зачет							
Б1.Б.22	Право социального обеспечения									зачет с оц.	

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способности осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках;
- способности использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

Для владения 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) необходимо:

- понимать роль, значение и особенности деятельности внешних организаций понимать основы философии управления персоналом организации
- владеть навыками этичных деловых коммуникаций с внешними организациями
- владеть навыками взаимодействия с органами социальной защиты населения

## 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-4 в процессе освоения образовательной программы Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
ОПК-4.1.	понимать роль, значение и особенности деятельности внешних организаций понимать основы философии управления персоналом организации
ОПК-4.2.	владеть навыками этичных деловых коммуникаций с внешними организациями
ОПК-4.3.	владеть навыками взаимодействия с органами социальной защиты населения

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ОПК-4.1.	– понимать роль, значение внешних организаций (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,	– понимает роль, значение внешних организаций (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	кадровыми агентствами, службами занятости населения) – понимать правовые основы взаимодействия с внешними организациями	страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) – понимает правовые основы взаимодействия с внешними организациями	
<b>ОПК-4.2.</b>	– называть и описывать средства делового общения – понимать цели и средства межличностных, групповых и организационных коммуникаций; – учитывать требования, предъявляемые к работе с внешними организациями – владеть навыками работы с внешними организациями	– называет и описывает средства делового общения – понимает цели и средства межличностных, групповых и организационных коммуникаций; – учитывает требования, предъявляемые к работе с внешними организациями – владеет навыками работы с внешними организациями	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ОПК-4.3.</b>	– называть структуру органов социальной защиты населения; – применять навыки нормы права социального обеспечения для взаимодействия с органами социальной защиты населения	– называет структуру органов социальной защиты населения; – применяет навыки нормы права социального обеспечения для взаимодействия с органами социальной защиты населения	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

**Владение компетенцией ОПК-4 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– называть роль, значение и особенности деятельности внешних организаций

**на уровне умений:**

– понимать роль, значение и особенности деятельности внешних организаций

**на уровне навыков:**

– владеть навыками этичных деловых коммуникаций с внешними организациями

– владеть навыками взаимодействия с органами социальной защиты населения



**1. Общая характеристика компетенции**

**ОПК-5** Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК-5 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1);
- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК ОС -2);
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (УК ОС -9).

Параллельно с компетенцией ОПК-5 осваиваются:

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).

Данная компетенция ОПК-5 является основой для освоения компетенций:

- 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).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений;
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	Семестры							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.14	Информатика	зачет с оц.							
Б.1.Б.10	Математика	экзамен	Экзамен						

Б.1.Б.13	Теория управления		Экзамен							
Б1.Б.11	Статистика			Экзамен						
Б.1.Б.25	Информационные технологии в управлении персоналом			Зачет с оц.	Экзамен					
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)					зачет с оц.				

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.14	Информатика	зачет с оц.									
Б.1.Б.10	Математика	зачет с оц.	Экзамен								
Б.1.Б.13	Теория управления				экзамен						
Б1.Б.11	Статистика				Экзамен						
Б.1.Б.25	Информационные технологии в управлении персоналом					экзамен					
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)								зачет с оц.		

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способности разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений;
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

Для способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации необходимо:

- анализировать результаты с помощью информационно-коммуникационных технологий
- применять численные методы для анализа результатов исследований
- применять аналитические методы для обработки результатов исследований
- определять цели и задачи организации
- способность применять статистические методы обработки информации
- осуществлять выбор программного продукта для анализа результатов исследований
- владеть навыками использования программного продукта для анализа результатов исследований
- владеть навыками анализа результатов деятельности организации

## 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-5 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ОПК-5.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать результаты с помощью информационно-коммуникационных технологий</li> <li>• применять численные методы для анализа результатов исследований</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать результаты с помощью информационно-коммуникационных технологий</li> <li>• применять численные методы для анализа результатов исследований</li> </ul>
ОПК-5.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять аналитические методы для обработки результатов исследований</li> <li>• определять цели и задачи организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять аналитические методы для обработки результатов исследований</li> </ul>
ОПК-5.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность применять статистические методы обработки информации</li> <li>• осуществлять выбор программного продукта для анализа результатов исследований</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• определять цели и задачи организации</li> <li>• способность применять статистические методы обработки информации</li> </ul>
ОПК-5.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками использования программного продукта для анализа результатов исследований</li> <li>• владеть навыками анализа результатов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• осуществлять выбор программного продукта для анализа результатов исследований и применять его</li> </ul>

	деятельности организации	•
<b>ОПК-5.5.</b>		владеть навыками анализа результатов деятельности организации

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ОПК-5.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов,</li> <li>– выполнять операций над документами, работать со структурированными документами;</li> <li>– использовать интернет-технологии для деловой переписки.</li> <li>– обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных;</li> <li>– понимать математические выкладки линейной алгебры и геометрии;</li> <li>– решать типовые задачи математической статистики;</li> <li>– применять методы математического анализа для обработки результатов исследований;</li> <li>– решать математические задачи и проблемы из различных областей математики, которые требуют некоторой оригинальности мышления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применяет компьютерные технологии для подготовки текстовых документов,</li> <li>– выполняет операций над документами, работать со структурированными документами;</li> <li>– использует интернет-технологии для деловой переписки.</li> <li>– обрабатывает экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных;</li> <li>– понимает математические выкладки линейной алгебры и геометрии;</li> <li>– решает типовые задачи математической статистики;</li> <li>– применяет методы математического анализа для обработки результатов исследований;</li> <li>– решает математические задачи и проблемы из различных областей математики, которые требуют некоторой</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</li> <li>–</li> </ul>

		оригинальности мышления	
<b>ОПК-5.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– решать типовые задачи теории вероятностей;</li> <li>– применять методы линейной алгебры для оценки ресурсов</li> <li>– формулировать цель и миссию организации</li> <li>– использовать SMART-технологию в оценке целей</li> <li>– формулировать задачи организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– решает типовые задачи теории вероятностей;</li> <li>– применяет методы линейной алгебры для оценки ресурсов</li> <li>– формулирует цель и миссию организации</li> <li>– использует SMART-технологию в оценке целей</li> <li>– формулирует задачи организации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и курсовая работа
<b>ОПК-5.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует современные программные продукты используемые для анализа результатов исследований</li> <li>– осуществляет выбор программного продукта для анализа результатов исследований</li> <li>– объяснять основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне;</li> <li>– объяснять методы анализа статистической отчетности организации;</li> <li>– понимать методологию статистической отчетности организации.</li> <li>– составлять статистическую отчетность организации;</li> <li>– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует современные программные продукты используемые для анализа результатов исследований</li> <li>– осуществляет выбор программного продукта для анализа результатов исследований</li> <li>– объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне;</li> <li>– объясняет методы анализа статистической отчетности организации;</li> <li>– понимает методологию статистической отчетности организации.</li> <li>– составляет статистическую отчетность организации;</li> <li>– рассчитывает на основе типовых</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)</li> <li>–</li> </ul>

	экономические и социально-экономические показатели для составления отчетности; – интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.	методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели для составления отчетности; – интерпретирует финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.	
<b>ОПК-5.4.</b>	– перечислять инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности; – владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией – владеть навыками анализа результатов деятельности организации	– перечислять инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности; – владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией – Отчет содержит анализ результатов деятельности организации	– Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ОПК-5.1.</b>	– понимать математические выкладки линейной алгебры и геометрии; – решать типовые задачи математической статистики; – применять методы математического анализа для обработки результатов исследований; – решать математические задачи и проблемы из различных областей математики, которые требуют некоторой оригинальности мышления	– понимает математические выкладки линейной алгебры и геометрии; – решает типовые задачи математической статистики; – применяет методы математического анализа для обработки результатов исследований; – решает математические задачи и проблемы из различных областей	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)

		математики, которые требуют некоторой оригинальности мышления	
<b>ОПК-5.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– решать типовые задачи теории вероятностей;</li> <li>– применять методы линейной алгебры для оценки ресурсов</li> <li>– применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов,</li> <li>– выполнять операций над документами, работать со структурированными документами;</li> <li>– использовать интернет-технологии для деловой переписки.</li> <li>– обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применяет компьютерные технологии для подготовки текстовых документов,</li> <li>– выполняет операций над документами, работать со структурированными документами;</li> <li>– использует интернет-технологии для деловой переписки.</li> <li>– обрабатывает экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных;</li> <li>– решает типовые задачи теории вероятностей;</li> <li>– применяет методы линейной алгебры для оценки ресурсов</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ОПК-5.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризовать современные программные продукты используемые для экономического анализа результатов исследований</li> <li>– осуществлять выбор программного продукта для экономического анализа результатов исследований</li> <li>– формулировать цель и миссию организации</li> <li>– использовать SMART-технологии в оценке целей</li> <li>– формулировать задачи организации</li> <li>– объяснять основы построения, расчета и анализа современной системы показателей,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует современные программные продукты используемые для экономического анализа результатов исследований</li> <li>– осуществляет выбор программного продукта для экономического анализа результатов исследований</li> <li>– объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<p>характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять методы анализа статистической отчетности организации;</li> <li>– понимать методологию статистической отчетности организации.</li> <li>– составлять статистическую отчетность организации;</li> <li>– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели для составления отчетности;</li> <li>– интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– формулирует цель и миссию организации</li> <li>– использует SMART-технологию в оценке целей</li> <li>– формулирует задачи организации</li> <li>– объясняет методы анализа статистической отчетности организации;</li> <li>– понимает методологию статистической отчетности организации.</li> <li>– составляет статистическую отчетность организации;</li> <li>– рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели для составления отчетности;</li> <li>– интерпретирует финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.</li> </ul>	
<p><b>ОПК-5.4.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислять инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> <li>–</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>

<b>ОПК-5.5.</b>	Владение навыками анализа результатов деятельности организации	Отчет содержит анализ результатов деятельности организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)
-----------------	--	--	--

**Владение компетенцией ОПК-5 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- характеризовать информационно-коммуникационные технологии
- называть численные методы для анализа результатов исследований
- характеризовать цели и задачи организации

**на уровне умений:**

- анализировать результаты с помощью информационно-коммуникационных технологий
- применять численные методы для анализа результатов исследований
- применять аналитические методы для обработки результатов исследований
- определять цели и задачи организации
- осуществлять выбор программного продукта для анализа результатов исследований
- способность применять статистические методы обработки информации

**на уровне навыков:**

- владеть навыками анализа результатов деятельности организации

### 1. Общая характеристика компетенции

**ОПК-6** владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК - 6 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции (УК ОС-1);
- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК ОС-2);
- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе (УК ОС-3)
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-9).

Параллельно с компетенцией ОПК- 6 осваиваются:

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

Данная компетенция ОПК-6 является основой для:

- 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 умением применять их на практике (ПК-14).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;
- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений;
- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.18	Экономическая теория	экзамен							

Б1.Б.16	Логика и теория аргументации			зачет					
Б1.Б.23	Этика деловых отношений						Зачет		

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.18	Экономическая теория	экзамен									
Б1.Б.16	Логика и теория аргументации		зачет								
Б1.Б.23	Этика деловых отношений			зачет							

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;

- способности разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений;
- способности вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
- способности использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Для владения культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения необходимо:

- воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию
- владеть формально-логическими правилами мышления
- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений

### 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-6 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции
-----------	---

<b>(очная и заочная форма обучения)</b>	
<b>ОПК-6.1.</b>	воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию
<b>ОПК-6.2.</b>	владеть формально-логическими правилами мышления
<b>ОПК-6.3.</b>	способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная и заочная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ОПК-6.1.</b>	– понимать основные экономические закономерности; – анализировать экономическую действительность; – применять законы рынка для решения практических задач	– понимает основные экономические закономерности; – анализирует экономическую действительность; применяет законы рынка для решения практических задач	Промежуточная аттестация в виде экзамен (тестовые задания)
<b>ОПК-6.2.</b>	– называть и характеризовать законы формальной логики – использовать приемы рационального мышления при анализе информации	– называет и характеризует законы формальной логики – использует приемы рационального мышления при анализе информации	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ОПК-6.3.</b>	– понимать принципы этики деловых отношений; – выделять этические и этикетные ошибки делового общения, включая деловой этикет и протокол; – взаимодействовать в ходе служебной	– понимает принципы этики деловых отношений; – выделяет этические и этикетные ошибки делового общения, включая деловой этикет и протокол; – взаимодействует в ходе служебной	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению;</p> <p>– решать этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством</p>	<p>деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению;</p> <p>– решает этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством</p>	
--	--	--	--

**Владение компетенцией ОПК-6 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называть формальные законы логики
- характеризовать технологии анализа экономической информации

**на уровне умений:**

- воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию
- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений

**на уровне навыков:**

- владеть формально-логическими правилами мышления

**1. Общая характеристика компетенции**

**ОПК-7** готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК - 7 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе (УК ОС-3)
- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества (УК ОС-5).

Параллельно с компетенцией ОПК- 7 осваиваются:

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

Данная компетенция ОПК-7 является основой для:

- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.26	Теория организации и организационное поведение	экзамен							
Б1.Б.13	Теория управления		экзамен						

**Заочная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.26	Теория организации и организационное поведение			экзамен							
Б1.Б.13	Теория управления				экзамен						

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
- способности проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества

Для готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других необходимо:

- способность к работе с коллегами на общий результат, владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми
- способность к контролю и оценке результативности деятельности персонала

### 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-7 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
ОПК-7.1.	способность к работе с коллегами на общий результат, владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми
ОПК-7.2.	способность к контролю и оценке результативности деятельности персонала

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ОПК-7.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть и характеризовать функции и методы управления организацией</li> <li>– понимать технологии использования методов управления организацией</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет и характеризует функции и методы управления организацией</li> <li>– понимает технологии использования методов управления организацией</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и курсовой работы
<b>ОПК-7.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризовать основные концепции управления поведением человека в организации;</li> <li>– осуществлять распределение полномочий и ответственность на основе их делегирования</li> <li>– организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> <li>– использовать основы теории мотивации при решении управленческих задач</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует основные концепции управления поведением человека в организации;</li> <li>– осуществляет распределение полномочий и ответственность на основе их делегирования</li> <li>– организует групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> <li>– использует основы теории мотивации при решении управленческих задач</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

#### Владение компетенцией ОПК-7 обеспечивается:

##### на уровне знаний:

- называть функции и методы управления организацией

##### на уровне умений:

- способность к работе с коллегами на общий результат, владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми

##### на уровне навыков:

- способность к контролю и оценке результативности деятельности персонала

**1. Общая характеристика компетенции**

**ОПК-8** 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 готовностью нести ответственность за их результаты

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК – 8 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК ОС-2)
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-9)
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10).

Параллельно с компетенцией ОПК- 8 осваиваются:

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

Данная компетенция ОПК-8 является основой для:

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

**Входной уровень для формирования компетенции**

- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.26	Теория организации и организационное поведение	экзамен							
Б1.Б.9	Экономика организации		экзамен						
Б1.Б.13	Теория управления		экзамен						

**Заочная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.26	Теория организации и организационное поведение			экзамен							
Б1.Б.9	Экономика организации				экзамен						
Б1.Б.13	Теория управления				экзамен						

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений
- способности использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
- способности использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Для способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты необходимо:

- анализировать социальные проблемы и процессы в организации и находить организационно-управленческие решения
- анализировать экономические проблемы и процессы в организации и находить экономические решения
- разрабатывать алгоритмы реализации управленческих решений и готовность нести ответственность за их результаты

### 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-8 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
-----------	---

<b>ОПК-8.1.</b>	Способность анализировать социальные проблемы и процессы в организации и находить организационно-управленческие решения
<b>ОПК-8.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность анализировать экономические проблемы и процессы в организации и находить экономические решения</li> <li>• Способность разрабатывать алгоритмы реализации управленческих решений и готовность нести ответственность за их результаты</li> </ul>

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ОПК-8.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– описать типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования, проблемные зоны;</li> <li>– проектировать организационную структуру с учетом анализа внешней и внутренней среды организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– описывает типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования, проблемные зоны;</li> <li>проектирует организационную структуру с учетом анализа внешней и внутренней среды организации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ОПК-8.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять методы экономического анализа организации;</li> <li>– понимать основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне.</li> <li>– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет методы экономического анализа организации;</li> <li>– понимает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне.</li> <li>– рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и курсовой работы

	<p>экономические и социально- экономические показатели деятельности организации.</p> <p>– анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.</p> <p>– понимать алгоритм принятия управленческого решения</p> <p>– характеризовать общую и функциональную ответственность</p> <p>– способность разрабатывать алгоритмы принятия управленческих решений</p> <p>–</p>	<p>правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации.</p> <p>– анализирует и интерпретирует финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использует полученные сведения для принятия управленческих решений.</p> <p>– понимает алгоритм принятия управленческого решения</p> <p>– характеризует общую и функциональную ответственность</p> <p>– способен разрабатывать алгоритмы принятия управленческих решений</p>	
--	--	--	--

**Владение компетенцией ОПК-8 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называть алгоритмы принятия управленческих решений

**на уровне умений:**

- анализировать социальные проблемы и процессы в организации и находить организационно-управленческие решения
- анализировать экономические проблемы и процессы в организации и находить экономические решения

**на уровне навыков:**

- разрабатывать алгоритмы реализации управленческих решений и готовность нести ответственность за их результаты

## 1. Общая характеристика компетенции

**ОПК-9** способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК - 9 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках (УК ОС-4);

Параллельно с компетенцией ОПК -9 осваиваются:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОПК-4);

Данная компетенция ОПК -9 является основой для:

- 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 владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7)

### **Входной уровень для формирования компетенции**

• способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках

#### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.Б.7	Русский язык и культура речи				зачет				
Б1.Б.23	Этика деловых отношений						зачет		
Б.1.Б.18	Деловые коммуникации							зачет	

#### **Заочная форма обучения**

Код	Наименование дисциплины	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
-----	-------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

дисциплины	(модуля, практики)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.23	Этика деловых отношений			зачет							
Б1.Б.7	Русский язык и культура речи				зачет						
Б.1.Б.18	Деловые коммуникации							зачет			

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках

Для способности осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) необходимо:

- осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений
- владеть навыками делового общения с позиции этики
- осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания

### 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-9 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
<b>ОПК-9.1.</b>	Способность осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений	владеть навыками делового общения с позиции этики
<b>ОПК-9.2.</b>	владеть навыками делового общения с позиции этики	Способность осуществлять коммуникативную

		предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений
<b>ОПК-9.3.</b>	осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания	осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ОПК-9.1.</b>	<p>– Называть грамматические правила, предписывающие употребление языковых единиц в различных ситуациях общения, разрешающих использование языковых форм в условиях вариантных явлений</p> <p>– грамотно инициировать, поддерживать и завершать профессиональную коммуникацию, ясно и правильно формулировать собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам сферы менеджмента;</p> <p>– Владеть грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникацию в сфере менеджмента без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации.</p>	<p>– Называет грамматические правила, предписывающие употребление языковых единиц в различных ситуациях общения, разрешающих использование языковых форм в условиях вариантных явлений</p> <p>– грамотно инициирует, поддерживает и завершает профессиональную коммуникацию, ясно и правильно формулирует собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам сферы менеджмента;</p> <p>– Владеет грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникацию в сфере менеджмента без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации</p>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

<p><b>ОПК-9.2.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять знания этико-психологической стороны делового этикета в своей профессиональной деятельности;</li> <li>– использовать приёмы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</li> <li>– решать этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством; владеть приёмами взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применяет знания этико-психологической стороны делового этикета в своей профессиональной деятельности;</li> <li>– использует приёмы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</li> <li>– решает этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством;</li> <li>– владеет приёмами взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>
<p><b>ОПК-9.3.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</li> <li>– логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;</li> <li>– осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</li> <li>– анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;</li> <li>– владеть навыками поиска и использования информации необходимой для построения эффективного делового общения;</li> <li>– владеть навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</li> <li>– владеть навыками критической оценки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</li> <li>– логически верно, аргументированно и ясно строит устную и письменную речь;</li> <li>– осуществляет деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</li> <li>– анализирует, проектирует и осуществляет межличностные, групповые и организационные коммуникации;</li> <li>– владеет навыками поиска и использования информации необходимой для построения</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>

	<p>своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</p> <p>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</p>	<p>эффективного делового общения;</p> <p>– владеет навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</p> <p>– владеет навыками критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</p> <p>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</p>	
--	--	---	--

### Заочная форма обучения

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ОПК-9.1.</b>	<p>– применять знания этико-психологической стороны делового этикета в своей профессиональной деятельности;</p> <p>– использовать приёмы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</p> <p>– решать этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством; владеть приёмами взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	<p>– применяет знания этико-психологической стороны делового этикета в своей профессиональной деятельности;</p> <p>– использует приёмы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</p> <p>– решает этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством;</p> <p>– владеет приёмами взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

<p><b>ОПК-9.2.</b></p>	<p>– Называть грамматические правила, предписывающие употребление языковых единиц в различных ситуациях общения, разрешающих использование языковых форм в условиях вариантных явлений</p> <p>– грамотно инициировать, поддерживать и завершать профессиональную коммуникацию, ясно и правильно формулировать собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам сферы менеджмента;</p> <p>– Владеть грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникацию в сфере менеджмента без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации.</p>	<p>– Называет грамматические правила, предписывающие употребление языковых единиц в различных ситуациях общения, разрешающих использование языковых форм в условиях вариантных явлений</p> <p>– грамотно инициирует, поддерживает и завершает профессиональную коммуникацию, ясно и правильно формулирует собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам сферы менеджмента;</p> <p>– Владеет грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникацию в сфере менеджмента без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>
<p><b>ОПК-9.3.</b></p>	<p>– называть виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</p> <p>– логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;</p> <p>– осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</p> <p>– анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;</p> <p>– владеть навыками поиска и использования информации необходимой для построения эффективного делового общения;</p> <p>– владеть навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</p>	<p>– называет виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</p> <p>– логически верно, аргументированно и ясно строит устную и письменную речь;</p> <p>– осуществляет деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</p> <p>– анализирует, проектирует и осуществляет межличностные, групповые и организационные коммуникации;</p> <p>– владеет навыками поиска и использования информации</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> </ul>	<p>необходимой для построения эффективного делового общения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеет навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</li> <li>– владеет навыками критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> </ul>	
--	---	---	--

**Владение компетенцией ОПК-9 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называть формы делового общения

**на уровне умений:**

- осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений

**на уровне навыков:**

- владеть навыками делового общения

**1. Общая характеристика компетенции**

**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

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК - 10 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках (УК ОС-4);
- способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций (УК ОС-8);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10);

Параллельно с компетенцией ОПК -10 осваиваются:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОПК-4);

Данная компетенция ОПК -10 является основой для:

- 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).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках;
- способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций;
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8

Б1.Б.14	Информатика	Зачет с оц.								
Б.1.Б.25	Информационные технологии в управлении персоналом			Зачет с оц.	экзамен					
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)				Зачет с оц.					
Б1.Б.23	Этика деловых отношений						зачет			
Б.1.Б.18	Деловые коммуникации							зачет		

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.14	Информатика	Зачет с оц.									
Б1.Б.23	Этика деловых отношений			зачет							
Б.1.Б.25	Информационные технологии в управлении персоналом					экзамен					
Б.1.Б.18	Деловые коммуникации							зачет			
Б2.У.1	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)							зачет с оц.			

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках;

- способности создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций;

- способности использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Для способности решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности необходимо:

- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
- владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
- владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
- решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры с позиции этики
- владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры

## 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК-10 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
<b>ОПК-10.1.</b>	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры
<b>ОПК-10.2.</b>	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры с позиции этики

<b>ОПК-10.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</li> <li>• владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</li> </ul>	владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
<b>ОПК-10.4.</b>	решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры с позиции этики	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры</li> <li>• владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</li> </ul>
<b>ОПК-10.5.</b>	владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------	------------------------------

<p><b>ОПК-10.1.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Знать процедуры и программные средства обработки информации, интегрированные информационные технологии управления;</li> <li>– решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий</li> <li>– Понимать организационную структуру и техническое обеспечение информационных систем управления экономическими объектами;</li> <li>– Применять инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности с учетом основных требований информационной безопасности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знает процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления;</li> <li>– решает стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий</li> <li>– Понимает организационную структуру и техническое обеспечение информационных систем управления экономическими объектами;</li> <li>– Применяет инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности с учетом основных требований информационной безопасности</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)</p>
<p><b>ОПК-10.2.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить современные программные продукты, используемые для экономического анализа результатов исследований</li> <li>– осуществлять выбор программного продукта для экономического анализа организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет современные программные продукты, используемые для экономического анализа результатов исследований</li> <li>– осуществляет выбор программного продукта для экономического анализа организации</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)</p>

<p><b>ОПК-10.3.</b></p>	<p>–составлять и оформлять наиболее распространенные виды документов в сфере управления персоналом на основе библиографической культуры</p> <p>– Владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>– составляет и оформляет наиболее распространенные виды документов в сфере управления персоналом на основе библиографической культуры</p> <p>– Отчет содержит предложения по решению стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)</p>
<p><b>ОПК-10.4.</b></p>	<p>– Называть принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний;</p> <p>– Называть принципы этики деловых отношений в письменной деловой коммуникации: в деловой переписке, электронных коммуникациях;</p> <p>– Использовать этические нормы для предотвращения и разрешения конфликтов в деловом общении;</p>	<p>– Называет принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний;</p> <p>– Называет принципы этики деловых отношений в письменной деловой коммуникации: в деловой переписке, электронных коммуникациях;</p> <p>– Использует этические нормы для предотвращения и разрешения конфликтов в деловом общении;</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>

<p><b>ОПК-10.5.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</li> <li>– логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;</li> <li>– осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</li> <li>– анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;</li> <li>– владеть навыками поиска и использования информации необходимой для построения эффективного делового общения;</li> <li>– владеть навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</li> <li>– владеть навыками критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</li> <li>– логически верно, аргументированно и ясно строит устную и письменную речь;</li> <li>– осуществляет деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</li> <li>– анализирует, проектирует и осуществляет межличностные, групповые и организационные коммуникации;</li> <li>– владеет навыками поиска и использования информации необходимой для построения эффективного делового общения;</li> <li>– владеет навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</li> <li>– владеет навыками критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>
-------------------------	--	---	--

**Заочная форма обучения**

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------	------------------------------

<p><b>ОПК-10.1.</b></p>	<p>– Знать процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления;</p> <p>– решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий</p> <p>–</p>	<p>– знает процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления;</p> <p>– решает стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий</p> <p>–</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)</p>
<p><b>ОПК-10.2.</b></p>	<p>– Называть принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний;</p> <p>– Называть принципы этики деловых отношений в письменной деловой коммуникации: в деловой переписке, электронных коммуникациях;</p> <p>– Использовать этические нормы для предотвращения и разрешения конфликтов в деловом общении;</p>	<p>– Называет принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний;</p> <p>– Называет принципы этики деловых отношений в письменной деловой коммуникации: в деловой переписке, электронных коммуникациях;</p> <p>– Использует этические нормы для предотвращения и разрешения конфликтов в деловом общении;</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)</p>
<p><b>ОПК-10.3.</b></p>	<p>– Понимать организационную структуру и техническое обеспечение информационных систем управления экономическими объектами;</p> <p>– Применять инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>– Понимает организационную структуру и техническое обеспечение информационных систем управления экономическими объектами;</p> <p>– Применяет инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>

<p><b>ОПК-10.4.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</li> <li>– логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;</li> <li>– осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</li> <li>– анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;</li> <li>– владеть навыками поиска и использования информации необходимой для построения эффективного делового общения;</li> <li>– владеть навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</li> <li>– владеть навыками критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> <li>– Владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет виды делового общения и принципы, на которых они основываются;</li> <li>– логически верно, аргументированно и ясно строит устную и письменную речь;</li> <li>– осуществляет деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;</li> <li>– анализирует, проектирует и осуществляет межличностные, групповые и организационные коммуникации;</li> <li>– владеет навыками поиска и использования информации необходимой для построения эффективного делового общения;</li> <li>– владеет навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;</li> <li>– владеет навыками критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;</li> <li>– владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией</li> </ul> <p>Отчет содержит предложения по решению стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)</p>
-------------------------	---	---	---

		коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	
--	--	--	--

**Владение компетенцией ОПК-10 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называть программные продукты, используемые в управлении персоналом
- называть виды документов в сфере управления персоналом

**на уровне умений:**

– решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий, с учетом основных требований информационной безопасности

- решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры

**на уровне навыков:**

- осуществлять выбор программного продукта для экономического анализа организации
- владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

## 1. Общая характеристика компетенции

**ОПК ОС-11** способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ОПК ОС - 11 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках (УК ОС-4);

- способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК ОС-6);

Параллельно с компетенцией ОПК ОС-11 осваиваются:

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

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

Данная компетенция ОПК ОС-11 является основой для:

- 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)

### **Входной уровень для формирования компетенции**

• способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках;

• способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8

Б1.Б.19	Социальная психология		зачет						
Б1.Б.21	Психология управления				зачет				

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.Б.19	Социальная психология					зачет					
Б1.Б.21	Психология управления						зачет				

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках;
- способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

Для способности предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам необходимо:

- осуществлять социальное взаимодействие, в т.ч. предоставлять консультационные услуги, внутренним и внешним заказчикам
- понимать психологические основы реализации управленческих технологий

### 2.2. Этапы формирования компетенции ОПК ОС-11 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
ОПК ОС-11.1.	осуществлять социальное взаимодействие, в т.ч. предоставлять консультационные услуги, внутренним и внешним заказчикам

<b>ОПК ОС-11.2.</b>	понимать психологические основы реализации управленческих технологий

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ОПК ОС-11.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками деловых коммуникаций; навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной ответственности</li> <li>– владеть основными способами взаимодействия личности и социума</li> <li>– понимать сущность и особенности консультационных услуг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– владеет навыками деловых коммуникаций; навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной ответственности</li> <li>– владеет основными способами взаимодействия личности и социума</li> <li>– понимает сущность и особенности консультационных услуг</li> <li>–</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ОПК ОС -11.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять теории поведения личности в организации;</li> <li>– характеризовать основы кадрового планирования в организации</li> <li>– понимать психологические основы реализации управленческих технологий (найма, адаптации, мотивирования и стимулирования; обучения персонала).</li> <li>– разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников;</li> <li>– диагностировать проблемы морально-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет теории поведения личности в организации;</li> <li>– характеризует основы кадрового планирования в организации</li> <li>– понимает психологические основы реализации управленческих технологий (найма, адаптации, мотивирования и стимулирования; обучения персонала).</li> <li>– разрабатывает мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников;</li> <li>– диагностирует проблемы морально-</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>психологического климата и организовывать мероприятия по их разрешению;</p> <p>– разрабатывать программы осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;</p> <p>– применять современные технологии управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности).</p>	<p>психологического климата и организовывать мероприятия по их разрешению;</p> <p>– разрабатывает программы осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;</p> <p>– применяет современные технологии управления поведением персонала</p>	
--	---	--	--

**Владение компетенцией ОПК ОС -11 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– называть и характеризовать управленческие технологии

**на уровне умений:**

- понимать психологические основы реализации управленческих технологий

**на уровне навыков:**

- осуществлять социальное взаимодействие, в т.ч. предоставлять консультационные услуги, внутренним и внешним заказчикам

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-1** знание 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

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

#### Формирование ПК - 1 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного званием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5); с
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).

#### Параллельно с компетенцией ПК -1 осваиваются:

- званием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2).

#### Данная компетенция ПК-1 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного званием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

• 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 готовностью нести ответственность за их результаты.

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б.1.В.ОД.12	Управление персоналом организации			экзамен	экзамен				
Б.1.В.ОД.15	Кадровая политика и кадровое планирование						экзамен		
Б2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)						зачет с оц.		
Б.1.В.ОД.8	Стратегический менеджмент							экзамен	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б.1.В.ОД.12	Управление персоналом организации						экзамен				
Б.1.В.ОД.15	Кадровая политика и кадровое планирование								экзамен		
Б.1.В.ОД.8	Стратегический менеджмент									экзамен	
Б2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)									зачет с оц	

## **2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции**

### **2.1. Состав (структура) компетенции**

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знании содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного званием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты.

Для знания 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 необходимо:

- понимать основы разработки концепции управления персоналом
- понимать основы реализации концепции управления персоналом
- разработать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
- применять на практике навыки разработки и реализации концепции управления персоналом организации
- понимать процессы стратегического управления персоналом

### **2.2. Этапы формирования компетенции ПК-1 в процессе освоения образовательной программы**

#### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-1.1.</b>	понимать основы разработки концепции управления персоналом	понимать основы разработки и реализации концепции управления персоналом
<b>ПК-1.2.</b>	понимать основы реализации концепции управления персоналом	разработать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования

		трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
<b>ПК-1.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять на практике навыки разработки и реализации концепции управления персоналом организации</li> <li>• разработать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать процессы стратегического управления персоналом</li> <li>• применять на практике навыки разработки и реализации концепции управления персоналом организации</li> </ul>
<b>ПК-1.4.</b>	понимать процессы стратегического управления персоналом	

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ПК-1.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Объяснять основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;</li> <li>– прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;</li> <li>– понимать сущность концепций управления персоналом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;</li> <li>– прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

<b>ПК-1.2.</b>	– понимать принципы и требования к разработке и реализации концепции управления персоналом	– понимает принципы и требования к разработке и реализации концепции управления персоналом	Промежуточная аттестация в виде экзамена и защиты курсовой работы (тестовые задания)
<b>ПК-1.3.</b>	– понимать сущность кадровой политики – понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью разрабатывать кадровую политику организации – Применять на практике навыки разработки и реализации концепции управления персоналом организации.	– понимает сущность кадровой политики – понимает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью – разрабатывает кадровую политику организации – Отчет содержит разработанные рекомендации по реализации концепции управления персоналом организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)
<b>ПК-1.4.</b>	– понимать сущность стратегического управления персоналом – характеризовать принципы разработки функциональной стратегии в области управления персоналом на основе анализа среды – уметь оценить результативность стратегии управления персоналом	– понимать сущность стратегического управления персоналом – характеризовать принципы разработки функциональной стратегии в области управления персоналом на основе анализа среды – уметь оценить результативность стратегии управления персоналом	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

#### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-1.1.</b>	– Объяснять основы разработки и реализации	– объясняет основы разработки и	Промежуточная

	<p>кадровой политики и стратегии управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;</li> <li>– понимать сущность концепций управления персоналом</li> <li>– понимать принципы и требования к разработке и реализации концепции управления персоналом</li> </ul>	<p>реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения;</li> <li>– понимает принципы и требования к разработке и реализации концепции управления персоналом</li> </ul>	<p>аттестация в виде экзамена и защиты курсовой работы (тестовые задания)</p>
<b>ПК-1.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать сущность кадровой политики</li> <li>– понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</li> <li>разрабатывать кадровую политику организации</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает сущность кадровой политики</li> <li>– понимает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</li> <li>– разрабатывает кадровую политику организации</li> <li>–</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>
<b>ПК-1.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать сущность стратегического управления персоналом</li> <li>– характеризовать принципы разработки функциональной стратегии в области управления персоналом на основе анализа среды</li> <li>– уметь оценить результативность стратегии управления персоналом</li> <li>– Применять на практике навыки разработки и реализации концепции управления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать сущность стратегического управления персоналом</li> <li>– характеризовать принципы разработки функциональной стратегии в области управления персоналом на основе анализа среды</li> <li>– уметь оценить результативность стратегии управления персоналом</li> <li>Отчет содержит разработанные рекомендации по реализации концепции</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)</p>

	персоналом организации.	управления персоналом организации	
--	-------------------------	-----------------------------------	--

**Владение компетенцией ПК-1 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называть принципы разработки концепции и стратегии управления персоналом организации

**на уровне умений:**

- понимать основы разработки и реализации концепции управления персоналом
- понимать процессы стратегического управления персоналом

**на уровне навыков:**

- применять на практике навыки разработки и реализации концепции управления персоналом организации.
- разработать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-2** знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК - 2 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

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

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

- 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).

Параллельно с компетенцией ПК -2 осваиваются:

- 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 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 умение применять их на практике (ПК-3);

Данная компетенция ПК-2 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты;

- 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).

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ДВ.7.1	Маркетинг персонала						экзамен		
Б1.В.ДВ.7.2	Маркетинговые технологии в управлении персоналом						экзамен		
Б.2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)						зачет с оц.		
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала							экзамен	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ДВ.7.1	Маркетинг персонала							экзамен			
Б1.В.ДВ.7.2	Маркетинговые технологии в управлении персоналом							экзамен			
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала									экзамен	
Б.2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)									Зачет с оц.	

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знания основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты;
- владении 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).

Для знания основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике необходимо:

- понимать основы маркетинга персонала
- разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала
- владеть навыками маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
- понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала

### 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-2 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-2.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность понимать основы маркетинга персонала</li> <li>• способность разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала</li> <li>• владеть навыками маркетинга персонала, разработки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность понимать основы маркетинга персонала</li> <li>• способность разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала</li> </ul>

	и реализации стратегии привлечения персонала	
<b>ПК-2.2.</b>	способность понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала</li> <li>• владеть навыками маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> </ul>

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-2.1.</b>	– понимать основы маркетинга персонала, – разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала – владеть навыками маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	– понимает основы маркетинга персонала, – разрабатывает и реализовывает стратегию привлечения персонала – отчет содержит анализ маркетинга персонала организации и рекомендации по реализации стратегии привлечения персонала	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)
<b>ПК-2.2.</b>	– понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала анализировать эффективность деятельности персонала организации	– понимает основы кадрового планирования и контроллинга персонала анализирует эффективность деятельности персонала организации	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

#### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------	------------------------------

<b>ПК-1.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основы маркетинга персонала,</li> <li>– разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основы маркетинга персонала,</li> <li>– разрабатывает и реализовывает стратегию привлечения персонала</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ПК-1.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала</li> <li>– анализировать эффективность деятельности персонала организации</li> <li>– владеть навыками маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основы кадрового планирования и контроллинга персонала</li> <li>– анализирует эффективность деятельности персонала организации</li> <li>– отчет содержит анализ маркетинга персонала организации и рекомендации по реализации стратегии привлечения персонала</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-2 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать сущность маркетинга персонала
- называть принципы кадрового планирования и контроллинга персонала

**на уровне умений:**

- понимать основы маркетинга персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала
- понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала

**на уровне навыков:**

- владеть навыками маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

**1. Общая характеристика компетенции**

**ПК-3** знание основ 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 умение применять их на практике

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК – 3 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОПК-6).

Параллельно с компетенцией ПК -3 осваиваются:

- 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).

Данная компетенция ПК-3 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации			экзамен	экзамен				

Б1.В.ДВ.2.1	Оценка персонала						зачет с оц			
Б1.В.ДВ.2.2	Кадровая психодиагностика персонала						зачет с оц			
Б2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)							зачет с оц		

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации						экзамен				
Б1.В.ДВ.2.1	Оценка персонала								зачет с оц		
Б1.В.ДВ.2.2	Кадровая психодиагностика персонала								зачет с оц		
Б2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)									зачет с оц	

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- владении культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

Для знания основ 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 умение применять их на практике, необходимо:

- владеть методами деловой оценки персонала при найме
- разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.
- разрабатывать систему оценки персонала в организации
- владеть навыками психодиагностики персонала
- владеть навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора, отбора и найма персонала

### **Этапы формирования компетенции ПК-3 в процессе освоения образовательной программы**

#### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-3.1.</b>	владеть методами деловой оценки персонала при найме	владеть методами деловой оценки персонала при найме; разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.
<b>ПК-3.2.</b>	разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разрабатывать систему оценки персонала в организации</li> <li>• владеть навыками психодиагностики персонала</li> </ul>
<b>ПК-3.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разрабатывать систему оценки персонала в организации</li> <li>• владеть навыками психодиагностики персонала</li> </ul>	владеть навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора, отбора и найма персонала
<b>ПК-3.4.</b>	Владение навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора, отбора и найма персонала	

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная форма обучения**

<b>Этап освоения</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы)</b>
----------------------	------------------------------	----------------------------	--------------------------

компетенции			оценивания
<b>ПК-3.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять организацию текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала</li> <li>– использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала</li> <li>– объяснять критерии подбора и расстановки персонала;</li> <li>– понимать программы и процедуры подбора и отбора персонала.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет организацию текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала</li> <li>– использует различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала</li> <li>– объясняет критерии подбора и расстановки персонала;</li> <li>– понимает программы и процедуры подбора и отбора персонала.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-3.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала;</li> <li>– внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывает и внедряет требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала;</li> <li>– внедряет программы и процедуры подбора и отбора персонала.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и курсовая работа
<b>ПК-3.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки персонала в организации;</li> <li>– понимать процесс разработки критериев оценки деятельности персонала</li> <li>– разрабатывать модель компетенций;</li> <li>– применять методы оценки персонала;</li> <li>– разрабатывать систему оценки персонала в организации.</li> <li>– объяснять основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимать структуру психодиагностики</li> <li>– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки персонала в организации;</li> <li>– понимает процесс разработки критериев оценки деятельности персонала</li> <li>– разрабатывает модель компетенций;</li> <li>– применяют методы оценки персонала;</li> <li>– разрабатывает систему оценки персонала в организации.</li> <li>– объясняет основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимает структуру психодиагностики</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)

	– владеть навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.	– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета; – владеет навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.	
<b>ПК-3.4.</b>	Владение навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора, отбора и найма персонала	Отчет содержит анализ требований к должностям и рекомендации по подбору, отбору и найму персонала	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)

### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-3.1.</b>	– объяснять критерии подбора и расстановки персонала; – понимать программы и процедуры подбора и отбора персонала. – разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; – внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.	– объясняет критерии подбора и расстановки персонала; – понимает программы и процедуры подбора и отбора персонала. – разрабатывает и внедряет требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; – внедряет программы и процедуры подбора и отбора персонала.	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и курсовая работа
<b>ПК-3.2.</b>	– объяснять основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки персонала в организации; – понимать процесс разработки критериев оценки деятельности персонала – разрабатывать модель компетенций; – применять методы оценки персонала;	– объясняет основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки персонала в организации; – понимает процесс разработки критериев оценки деятельности персонала	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать систему оценки персонала в организации.</li> <li>– объяснять основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимать структуру психодиагностики</li> <li>– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета;</li> <li>– владеть навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывает модель компетенций;</li> <li>– применяют методы оценки персонала;</li> <li>– разрабатывает систему оценки персонала в организации.</li> <li>– объясняет основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимает структуру психодиагностики</li> <li>– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета;</li> <li>– владеет навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.</li> </ul>	
<b>ПК-3.3.</b>	Владение навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора, отбора и найма персонала	Отчет содержит анализ требований к должностям и рекомендации по подбору, отбору и найму персонала	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-3 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

–характеризовать методы подбора, отбора и найма персонала

**на уровне умений:**

- разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала

- разрабатывать систему оценки персонала в организации

**на уровне навыков:**

- владеть методами деловой оценки персонала при найме

- владеть навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора, отбора и найма персонала

- владеть навыками психодиагностики персонала

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-4** знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

**Формирование и развитие данной компетенции основывается на результатах освоения следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:**

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК – 4 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОПК-6);
- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).

Параллельно с компетенцией ПК - 4 осваиваются:

- 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 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 умение применять их на практике (ПК-3);

Данная компетенция ПК-4 является *основой* для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации			экзамен	экзамен				
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии					экзамен			
Б1.В.ДВ.5.1	Управление жизненным циклом персонала в организации								зачет
Б1.В.ДВ.5.2	Трудовая адаптация работников								зачет
Б2.П.2	Преддипломная практика								зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации						экзамен				
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии							экзамен			

Б1.В.ДВ.5.1	Управление жизненным циклом персонала в организации										зачет
Б1.В.ДВ.5.2	Трудовая адаптация работников										зачет
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет с оц.

## **2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции**

### **2.1. Состав (структура) компетенции**

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- владении культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
- готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты

Для знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике, необходимо:

- понимать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
- владеть навыками использования принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
- понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
- понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации
- разработать и внедрить программу трудовой адаптации персонала
- владеть методами социализации, профориентации и профессионализации персонала, навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации

### **Этапы формирования компетенции ПК-4 в процессе освоения образовательной программы**

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-4.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</li> <li>• владеть навыками использования принципов формирования системы трудовой адаптации персонала</li> </ul>	<p>понимать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала и владеть навыками использования принципов формирования системы трудовой адаптации персонала</p>
ПК-4.2.	<p>владеть навыками использования принципов формирования системы трудовой адаптации персонала</p>	<p>понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>
ПК-4.3.	<p>понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации</li> <li>• разработать и внедрить программу трудовой адаптации персонала</li> <li>• владеть методами социализации, профориентации и профессионализации персонала, навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</li> </ul>
ПК-4.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации</li> <li>• разработать и внедрить программу трудовой адаптации персонала</li> <li>• владеть методами социализации, профориентации и профессионализации персонала, навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</li> </ul>	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------	------------------------------

<p><b>ПК-4.1.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать систему адаптации персонала и ее роль в деятельности организации</li> <li>– перечислить принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</li> <li>– характеризовать технологии адаптации персонала</li> <li>– разработать программу адаптации персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает систему адаптации персонала и ее роль в деятельности организации</li> <li>– перечисляет принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</li> <li>– разрабатывает программу адаптации персонала</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>
<p><b>ПК-4.2.</b></p>	<p>Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</p>	<p>Разрабатывает мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и защита курсовой работы</p>
<p><b>ПК-4.3.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала.</li> <li>– разрабатывать и реализовывать мероприятия по социализации, профориентации и профессионализации персонала организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала.</li> <li>– разрабатывает и реализовывает мероприятия по социализации, профориентации и профессионализации персонала организации</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>
<p><b>ПК-4.4.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации;</li> <li>– выстраивать программы адаптации персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> <li>– Владение методами социализации, профориентации и профессионализации персонала, навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации;</li> <li>– выстраивает программы адаптации персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> </ul> <p>Отчет содержит анализ программы трудовой адаптации и методов социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>	<p>Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)</p>

### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-4.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать систему адаптации персонала и ее роль в деятельности организации</li> <li>– перечислить принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</li> <li>– характеризовать технологии адаптации персонала</li> <li>– разработать программу адаптации персонала</li> <li>– разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает систему адаптации персонала и ее роль в деятельности организации</li> <li>– перечисляет принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</li> <li>– разрабатывает программу адаптации персонала</li> <li>– разрабатывает мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и защита курсовой работы
<b>ПК-4.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала.</li> <li>разрабатывать и реализовывать мероприятия по социализации, профориентации и профессионализации персонала организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала.</li> <li>разрабатывает и реализовывает мероприятия по социализации, профориентации и профессионализации персонала организации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-4.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации;</li> <li>– выстраивать программы адаптации персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> <li>– Владение методами социализации, профориентации и профессионализации персонала, навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации;</li> <li>– выстраивает программы адаптации персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> <li>Отчет содержит анализ программы трудовой адаптации и методов социализации, профориентации и</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)

		профессионализации персонала	
--	--	------------------------------	--

**Владение компетенцией ПК-4 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
- понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации
- характеризовать методы социализации, профориентации и профессионализации и трудовой адаптации персонала

**на уровне умений:**

- понимать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
- понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
- разработать и внедрить программу трудовой адаптации персонала

**на уровне навыков:**

- владение методами социализации, профориентации и профессионализации персонала, навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-5** 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 умение применять их на практике.

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК – 5 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5).
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)

Параллельно с компетенцией ПК-5 осваиваются:

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

Данная компетенция ПК-5 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

## Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.13	Организация и нормирование труда					экзамен			
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии					экзамен			
Б2.П.2.	Преддипломная практика								Зачет с оценкой

## Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии							Экзамен			
Б1.В.ОД.13	Организация и нормирование труда								экзамен		
Б2.П.2.	Преддипломная практика										Зачет с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Для знания 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 умение применять их на практике, необходимо:

- понимать принципы научной организации и нормирования труда, понимать процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности

- эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

- владения навыками научной организации и нормирования труда, навыками эффективной организации групповой работы

### **Этапы формирования компетенции ПК-5 в процессе освоения образовательной программы**

#### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-5.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать принципы научной организации и нормирования труда, понимать процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</li> <li>• эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> </ul>	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
<b>ПК-5.2.</b>	владеть навыками научной организации и нормирования труда, навыками эффективной организации групповой работы	понимать принципы научной организации и нормирования труда, понимать процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
<b>ПК-5.3.</b>		владеть навыками научной организации и нормирования труда, навыками эффективной организации групповой работы

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
----------------------------------	------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

<p><b>ПК-5.1.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–объяснять современную методологию организации труда персонала;</li> <li>–понимать принципы нормирования труда и процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест;</li> <li>–понимать нормативные документы, регулирующие трудовые отношения сотрудников.</li> <li>–проводить анализ работ и анализ рабочих мест;</li> <li>–готовить документы для проведения изменений и внедрения более прогрессивных методов организации труда;</li> <li>–разрабатывать и обосновывать предложения по развитию системы организации труда, рационализации организации коллективной и индивидуальной работы, оптимизации организации рабочих мест и условий труда</li> <li>–понимать процессы групповой динамики и принципы формирования команды</li> <li>–организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> <li>–понимать принципы научной организации труда;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–объясняет современную методологию организации труда персонала;</li> <li>–понимает принципы нормирования труда и процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест;</li> <li>–понимает нормативные документы, регулирующие трудовые отношения сотрудников.</li> <li>–проводит анализ работ и анализ рабочих мест;</li> <li>–готовит документы для проведения изменений и внедрения более прогрессивных методов организации труда;</li> <li>разрабатывает и обосновывает предложения по развитию системы организации труда, рационализации организации коллективной и индивидуальной работы, оптимизации организации рабочих мест и условий труда</li> <li>–понимает процессы групповой динамики и принципы формирования команды</li> <li>–организовывает групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> <li>понимает принципы научной организации труда;</li> </ul>	<p>Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)</p>
-----------------------	--	--	--

<b>ПК-5.2.</b>	Владения навыками научной организации и нормирования труда, навыками эффективной организации групповой работы	Отчет содержит информацию о научной организации труда и эффективной организации групповой работы в исследуемой организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)
----------------	---	--	---

### Заочная форма обучения

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ПК-5.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–понимать процессы групповой динамики и принципы формирования команды</li> <li>–организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> <li>–понимать принципы научной организации труда;</li> <li>–применять принципы научной организации труда при разработке структуры организации</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–понимает процессы групповой динамики и принципы формирования команды</li> <li>–организовывает групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды понимает принципы научной организации труда;</li> <li>–применяет принципы научной организации труда при разработке структуры организации</li> <li>–</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-5.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–объяснять современную методологию организации труда персонала;</li> <li>–понимать принципы нормирования труда и процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест;</li> <li>–понимать нормативные документы, регулирующие трудовые отношения сотрудников.</li> <li>–проводить анализ работ и анализ рабочих мест;</li> <li>–готовить документы для проведения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–объясняет современную методологию организации труда персонала;</li> <li>–понимает принципы нормирования труда и процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест;</li> <li>–понимает нормативные документы, регулирующие трудовые отношения сотрудников.</li> <li>–проводит анализ работ и анализ рабочих мест;</li> <li>–готовит документы для проведения</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	изменений и внедрения более прогрессивных методов организации труда; –разрабатывать и обосновывать предложения по развитию системы организации труда, рационализации организации коллективной и индивидуальной работы, оптимизации организации рабочих мест и условий труда	изменений и внедрения более прогрессивных методов организации труда; разрабатывает и обосновывает предложения по развитию системы организации труда, рационализации организации коллективной и индивидуальной работы, оптимизации организации рабочих мест и условий труда	
<b>ПК-5.3.</b>	Владения навыками научной организации и нормирования труда, навыками эффективной организации групповой работы	Отчет содержит информацию о научной организации труда и эффективной организации групповой работы в исследуемой организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-5 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- характеризовать принципы научной организации труда

**на уровне умений:**

- организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
- понимать принципы нормирования труда, понимать процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности

**на уровне навыков:**

- владеть навыками научной организации и нормирования труда, навыками эффективной организации групповой работы

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-6** 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

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

#### Формирование ПК -6 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

#### Параллельно с компетенцией ПК-6 осваиваются:

- 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 умением применять их на практике (ПК-2);

#### Данная компетенция ПК-6 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации			экзамен	экзамен				
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии					экзамен			
Б1.В.ОД.2	Практики карьеры					зачёт			
Б1.В.ДВ.5.1	Управление жизненным циклом персонала в организации								зачёт
Б2.П.2	Преддипломная практика								зачёт с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации						экзамен				
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии							экзамен			
Б1.В.ДВ.5.1	Управление жизненным циклом персонала организации										зачёт
Б1.В.ОД.2	Практики карьеры										зачёт
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Для знания 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, необходимо:

- понимать организацию работы с кадровым резервом
- понимать виды, формы и методы обучения персонала
- понимать основы профессионального развития персонала,
- понимать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
- понимать основы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации
- владеть навыками профессионального развития персонала

### **Этапы формирования компетенции ПК-6 в процессе освоения образовательной программы**

#### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-6.1.</b>	понимать организацию работы с кадровым резервом	• понимать организацию работы с кадровым резервом и виды, формы и методы обучения персонала
<b>ПК-6.2.</b>	понимать виды, формы и методы обучения персонала	• понимать основы профессионального развития персонала,
<b>ПК-6.3.</b>	• понимать основы профессионального развития	• понимать принципы управления карьерой и

	<p>персонала,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</li> </ul>	<p>служебно-профессиональным продвижением персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать основы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> <li>• владеть навыками профессионального развития персонала</li> </ul>
<b>ПК-6.4.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать основы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> <li>• владеть навыками профессионального развития персонала</li> </ul>	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-6.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Определять необходимость и принципы формирования кадрового резерва</li> <li>–Разрабатывать мероприятия по развитию кадрового резерва</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Определяет необходимость и принципы формирования кадрового резерва</li> <li>–Разрабатывает мероприятия по развитию кадрового резерва</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-6.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основы кадрового планирования в организации</li> <li>–характеризовать виды, формы и методы обучения персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основы кадрового планирования в организации</li> <li>–характеризует виды, формы и методы обучения персонала</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и защиты курсовой работы

<b>ПК-6.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризовать основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</li> <li>–разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</li> <li>– понимать основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характеризует основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</li> <li>– разрабатывает мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</li> <li>– понимает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ПК-6.4.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Выстраивать программы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> <li>–Владеть навыками профессионального развития персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Выстраивает программы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации</li> <li>–Отчет содержит характеристику профессионального развития персонала исследуемой организации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)

### Заочная форма обучения

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ПК-6.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Определять необходимость и принципы формирования кадрового резерва</li> <li>–Разрабатывать мероприятия по развитию кадрового резерва</li> <li>– понимать основы кадрового планирования в организации</li> <li>–характеризовать виды, формы и методы обучения персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Определяет необходимость и принципы формирования кадрового резерва</li> <li>–Разрабатывает мероприятия по развитию кадрового резерва</li> <li>–Определяет необходимость и принципы формирования кадрового резерва</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и защита курсовой работы

	–	–Разрабатывает мероприятия по развитию кадрового резерва	
<b>ПК-6.2.</b>	– характеризовать основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала –разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала – понимать основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	– характеризует основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала – разрабатывает мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала – понимает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-6.3.</b>	–Выстраивать программы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации –Владеть навыками профессионального развития персонала	–Выстраивает программы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации –Отчет содержит характеристику профессионального развития персонала исследуемой организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-6 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать организацию работы с кадровым резервом

**на уровне умений:**

- понимать основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
- понимать виды, формы и методы обучения персонала

**на уровне навыков:**

- владеть навыками научной организации и нормирования труда, навыками эффективной организации групповой работы
- владеть навыками профессионального развития персонала

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-7** 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 владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -7 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).

Параллельно с компетенцией ПК-7 осваиваются:

- 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 умением применять их на практике (ПК-2).

Данная компетенция ПК-7 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации			экзамен	экзамен				
Б1.В.ДВ.2.1	Оценка персонала					зачет с оц.			
Б1.В.ДВ.2.2	Кадровая психодиагностика персонала					зачет с оц.			
Б2.П.2	Преддипломная практика								зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.12	Управление персоналом организации						экзамен				
Б1.В.ДВ.2.1	Оценка персонала								зачет с оц.		
Б1.В.ДВ.2.2	Кадровая психодиагностика персонала								зачет с оц.		
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- способности осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты

Для знания 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 владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала, необходимо:

- понимать цели, задачи, виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
- владеть навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
- использовать лично-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала
- владеть навыками проведения деловой оценки и аттестации персонала

### Этапы формирования компетенции ПК-7 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-7.1.	понимать цели, задачи, виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	понимать цели, задачи, виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации и разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
ПК-7.2.	разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</li> <li>• использовать лично-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и атте-</li> </ul>

		станции персонала
<b>ПК-7.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</li> <li>• использовать личностно-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала</li> </ul>	владеть навыками проведения деловой оценки и аттестации персонала
<b>ПК-7.4.</b>	владеть навыками проведения деловой оценки и аттестации персонала	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-7.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснить основы текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала;</li> <li>– использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала</li> <li>– понимать основные управленческие процессы в области технологий текущей деловой оценки персонала.</li> <li>– организовывать оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита</li> <li>– разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</li> <li>– объяснять основные требования, предъявляемые к системе и методам оценки персонала и преимущества оценки для компании и сотруд-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет основы текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала;</li> <li>– использует различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала</li> <li>– понимает основные управленческие процессы в области технологий текущей деловой оценки персонала.</li> <li>– организовывает оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита</li> <li>– разрабатывает и применять технологии текущей деловой оценки персонала</li> <li>– объясняет основные требования, предъявляемые к системе и методам</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<p>ников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основные этапы, черты, присущие аттестации, виды аттестации, мероприятия для подготовки аттестации, состав аттестационной комиссии, порядок оформления результатов аттестации.</li> <li>–</li> </ul>	<p>оценки персонала и преимущества оценки для компании и сотрудников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основные этапы, черты, присущие аттестации, виды аттестации, мероприятия для подготовки аттестации, состав аттестационной комиссии, порядок оформления результатов аттестации.</li> <li>–</li> </ul>	
<b>ПК-7.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать модель компетенций;</li> <li>– применять методы оценки персонала;</li> <li>– проводить оценку и аттестацию персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывает модель компетенций;</li> <li>– применяет методы оценки персонала;</li> <li>– проводит оценку и аттестацию персонала</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания) и защита курсовой работы
<b>ПК-7.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки и аттестации персонала в организации;</li> <li>– понимать процесс разработки критериев оценки деятельности персонала</li> <li>– применять методы оценки персонала;</li> <li>– разрабатывать систему оценки и аттестации персонала в организации.</li> <li>– объяснять основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимать структуру психодиагностики</li> <li>– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета;</li> <li>– владеть навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки и аттестации персонала в организации;</li> <li>– понимает процесс разработки критериев оценки деятельности персонала</li> <li>– применяют методы оценки персонала;</li> <li>– разрабатывает систему оценки и аттестации персонала в организации.</li> <li>– объясняет основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимает структуру психодиагностики</li> <li>– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета;</li> <li>– владеет навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)

<b>ПК-7.4.</b>	Владение навыками проведения деловой оценки и аттестации персонала	Отчет содержит данные по деловой оценке и аттестации персонала исследуемой организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)
----------------	--	--	---

#### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-7.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основные управленческие процессы в области технологий текущей деловой оценки персонала.</li> <li>– организовывать оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита</li> <li>– разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</li> <li>– объяснять основные требования, предъявляемые к системе и методам оценки персонала и преимущества оценки для компании и сотрудников;</li> <li>– понимать основные этапы, черты, присущие аттестации, виды аттестации, мероприятия для подготовки аттестации, состав аттестационной комиссии, порядок оформления результатов аттестации.</li> <li>– разрабатывать модель компетенций;</li> <li>– применять методы оценки персонала;</li> <li>– проводить оценку и аттестацию персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основные управленческие процессы в области технологий текущей деловой оценки персонала.</li> <li>– организовывает оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита</li> <li>– разрабатывает и применять технологии текущей деловой оценки персонала</li> <li>– объясняет основные требования, предъявляемые к системе и методам оценки персонала и преимущества оценки для компании и сотрудников;</li> <li>– понимает основные этапы, черты, присущие аттестации, виды аттестации, мероприятия для подготовки аттестации, состав аттестационной комиссии, порядок оформления результатов аттестации.</li> <li>– разрабатывает модель компетенций;</li> <li>– применяет методы оценки персонала;</li> <li>– проводит оценку и аттестацию персонала</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-7.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки и аттестации персонала в организа-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки и аттестации пер-</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой

	<p>ции;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать процесс разработки критериев оценки деятельности персонала</li> <li>– применять методы оценки персонала;</li> <li>– разрабатывать систему оценки и аттестации персонала в организации.</li> <li>– объяснять основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимать структуру психодиагностики</li> <li>– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета;</li> <li>– владеть навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.</li> </ul>	<p>сонала в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает процесс разработки критериев оценки деятельности персонала</li> <li>– применяют методы оценки персонала;</li> <li>– разрабатывает систему оценки и аттестации персонала в организации.</li> <li>– объясняет основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.);</li> <li>– понимает структуру психодиагностики</li> <li>– владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета;</li> <li>– владеет навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.</li> </ul>	(тестовые задания)
<b>ПК-7.3.</b>	Владение навыками проведения деловой оценки и аттестации персонала	Отчет содержит данные по деловой оценки и аттестации персонала исследуемой организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет о практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-7 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– понимать цели, задачи, виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

**на уровне умений:**

- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

**на уровне навыков:**

- владеть навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

- владеть навыками проведения деловой оценки и аттестации персонала

**1. Общая характеристика компетенции**

**ПК-8-** 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.

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -8 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5).

Параллельно с компетенцией ПК-8 осваиваются:

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

Данная компетенция ПК-8 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8

Б1.В.ОД.5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности							зачёт с оц.		
Б1.В.ОД.3	Оплата труда персонала									экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика									зачёт с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности								зачёт с оц.		
Б1.В.ОД.3	Оплата труда персонала										экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачёт с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Для знания 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, необходимо:

- понимать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
- применять дисциплинарные взыскания, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной
- владеть навыками мотивации и стимулирования персонала и составлять документы о поощрениях и взысканиях

## Этапы формирования компетенции ПК-8 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
ПК-8.1.	понимать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
ПК-8.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять дисциплинарные взыскания, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</li> <li>• владеть навыками мотивации и стимулирования персонала и составлять документы о поощрениях и взысканиях</li> </ul>

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПК-8.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Называть и описывать основные положения теорий мотивации;</li> <li>– понимать и объяснять методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> <li>– понимать особенности управления дисциплинарными отношениями;</li> <li>– разрабатывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;</li> <li>– владеть современными технологиями управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет и описывает основные положения теорий мотивации;</li> <li>– понимает и объясняет методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> <li>– понимает особенности управления дисциплинарными отношениями;</li> <li>– разрабатывает мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;</li> <li>– владеет современными технологиями управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (тестовые задания)
ПК-8.2.	– объяснять особенности различных систем и форм оплаты труда;	– объясняет особенности различных систем и форм оплаты труда;	Промежуточная аттестация в виде

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> <li>– владеть методикой построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда, системы грейдирования и других современных систем вознаграждений;</li> <li>– владеть навыками разработки премиальной системы различных категорий персонала;</li> <li>– использовать методы расчета заработной платы различных категорий работников;</li> <li>– применять методы разработки компенсационного пакета;</li> <li>– владеть методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала</li> <li>– Владеть навыками мотивации и стимулирования персонала и составлять документы о поощрениях и взысканиях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применяет современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> <li>– владеет методикой построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда, системы грейдирования и других современных систем вознаграждений;</li> <li>– владеет навыками разработки премиальной системы различных категорий персонала;</li> <li>– использует методы расчета заработной платы различных категорий работников;</li> <li>– применяет методы разработки компенсационного пакета;</li> <li>– владеет методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала</li> <li>– Отчет содержит анализ мотивации и стимулирования персонала, а также примеры составления документов о поощрениях и взысканиях</li> </ul>	<p>зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)</p>
--	---	---	---

**Владение компетенцией ПК-8 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– понимать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала

**на уровне умений:**

- применять дисциплинарные взыскания, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

**на уровне навыков:**

- владеть навыками мотивации и стимулирования персонала и составлять документы о поощрениях и взысканиях

**1. Общая характеристика компетенции**

**ПК-9** - 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, владением 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.

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -9 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

Параллельно с компетенцией ПК-9 осваиваются:

- 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);
- 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 умением применять их на практике (ПК-14);

Данная компетенция ПК-9 является основой для освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

**Входной уровень для формирования компетенции**

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ДВ.8.1	Безопасность и психофизиология труда		зачёт						

Б1.В.ДВ.8.2	Основы безопасности труда		зачёт							
Б1.В.ОД.1	Экономика управления персоналом			экзамен						
Б2.П.2	Преддипломная практика								зачёт с оц.	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.1	Экономика управления персоналом						экзамен				
Б1.В.ДВ.8.1	Безопасность и психофизиология труда										зачёт
Б1.В.ДВ.8.2	Основы безопасности труда										зачёт
Б2.П.2	Преддипломная практика										Зачёт с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Для знания 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владения технологиями управления безопасностью труда персонала и умения применять их на практике, необходимо:

- применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, понимать основы политики организации по безопасности труда.

- понимать процессы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала
- владеть технологиями управления безопасностью труда персонала

### Этапы формирования компетенции ПК-9 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-9.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, понимать основы политики организации по безопасности труда</li> <li>• понимать процессы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала</li> </ul>	способность рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала
ПК-9.2.	способность рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, понимать основы политики организации по безопасности труда</li> <li>• понимать процессы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала</li> <li>• владеть технологиями управления безопасностью труда персонала</li> </ul>
ПК-9.3.	владеть технологиями управления безопасностью труда персонала	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПК-9.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда;</li> <li>– понимать основы политики организации по безопасности труда;</li> <li>– разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</li> <li>– применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда</li> <li>– объяснять универсальные и специфические методы расчета продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала;</li> <li>– понимать особенности режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</li> <li>– оптимизировать режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда;</li> <li>– понимает основы политики организации по безопасности труда;</li> <li>– разрабатывает и реализовывает мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</li> <li>– применяет нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда</li> <li>– объясняет универсальные и специфические методы расчета продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала;</li> <li>– понимает особенности режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</li> <li>– оптимизирует режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</li> <li>– рассчитывает продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

<b>ПК-9.2.</b>	– характеризовать методики расчета продолжительности расчета рабочего времени и времени отдыха персонала. – рассчитывать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала.	– характеризует методики расчета продолжительности расчета рабочего времени и времени отдыха персонала. – рассчитывает продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала.	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-9.3.</b>	Владеть технологиями управления безопасностью труда персонала	Отчет содержит анализ технологий управления безопасностью труда персонала исследуемой организации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

### Заочная форма обучения

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ПК-9.1.</b>	– характеризовать методики расчета продолжительности расчета рабочего времени и времени отдыха персонала. – рассчитывать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала.	– характеризует методики расчета продолжительности расчета рабочего времени и времени отдыха персонала. – рассчитывает продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала.	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-9.2.</b>	– понимать основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда; – понимать основы политики организации по безопасности труда; – разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; – применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда – объяснять универсальные и специфические методы расчета продолжительность рабочего	– понимает основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда; – понимает основы политики организации по безопасности труда; – разрабатывает и реализовывает мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; – применяет нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда – объясняет универсальные и	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

	<p>времени и времени отдыха персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать особенности режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</li> <li>– оптимизировать режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</li> <li>– владеть технологиями управления безопасностью труда персонала</li> </ul>	<p>специфические методы расчета продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает особенности режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</li> <li>– оптимизирует режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</li> <li>– рассчитывает продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала</li> <li>– отчет содержит анализ технологий управления безопасностью труда персонала исследуемой организации</li> </ul>	
--	--	--	--

**Владение компетенцией ПК-9 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– понимать процессы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;

– рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала

**на уровне умений:**

- применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, понимать основы политики организации по безопасности труда

**на уровне навыков:**

- владеть технологиями управления безопасностью труда персонала

**1. Общая характеристика компетенции**

**ПК-10-** Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации.

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -9 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- 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).

Параллельно с компетенцией ПК-10 осваиваются:

- знанием основ 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 умение применять их на практике (ПК-3);

- 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);

- 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).

Данная компетенция ПК-10 является основой для освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

**Входной уровень для формирования компетенции**

• знание 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

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство				экзамен				
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии					экзамен			

Б2.П.2	Преддипломная практика										зачёт с оц.
--------	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство					экзамен					
Б1.В.ОД.4	Основные кадровые технологии							экзамен			
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачёт с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знании 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

Для знания Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации, необходимо:

- оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
- владеть процедурами приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации
- владеть навыками составления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

### 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-10 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
<b>ПК-10.1.</b>	оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
<b>ПК-10.2.</b>	владеть процедурами приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации
<b>ПК-10.3.</b>	владеть навыками составления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-10.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять порядок оформления документов при поступлении на работу;</li> <li>– понимать порядок оформления процедур, связанных с перемещением и увольнением кадров.</li> <li>– готовить проекты приказов по личному составу;</li> <li>– принимать участие при заключении трудовых и коллективных договоров;</li> <li>– оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет порядок оформления документов при поступлении на работу;</li> <li>– понимает порядок оформления процедур, связанных с перемещением и увольнением кадров.</li> <li>– готовит проекты приказов по личному составу;</li> <li>– принимает участие при заключении трудовых и коллективных договоров;</li> <li>– оформляет сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

		перемещению персонала.	
<b>ПК-10.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть технологии приема сотрудника на работу</li> <li>– называть технологии увольнения сотрудника организации</li> <li>– называть порядок перевода на другую работу и перемещения персонала в организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет технологии приема сотрудника на работу</li> <li>– называет технологии увольнения сотрудника организации</li> <li>– называет порядок перевода на другую работу и перемещения персонала в организации.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-10.3.</b>	Владение навыками составления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Отчет содержит информацию по составлению документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-10 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– понимать принципы и правила составления документации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

**на уровне умений:**

- принимать управленческие решения согласно действующему законодательству с позиции социальной ответственности

- оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

**на уровне навыков:**

- владеть навыками составления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

## 1. Общая характеристика компетенции

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

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -11 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность 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);

Параллельно с компетенцией ПК-11 осваиваются:

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

- 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);

Данная компетенция ПК-11 является основой для освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

• способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство				экзамен				
Б1.В.ОД.13	Организация и нормирование труда					экза			

						мен				
Б2.П.2	Преддипломная практика									зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство					экзамен					
Б1.В.ОД.13	Организация и нормирование труда								экзамен		
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачёт с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Для владения навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), необходимо:

- составлять правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках
- разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру организации, разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
- владеть навыками составления правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках

### 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-11 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-11.1.</b>	способность составлять правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках
<b>ПК-11.2.</b>	способность разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру организации, разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
<b>ПК-11.3.</b>	владеть навыками составления правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ПК-11.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Называть виды локальных нормативных актов, регламентирующих организацию труда</li> <li>– Знать порядок составления локальных нормативных актов, регламентирующих организацию труда объяснять правила внутреннего трудового распорядка;</li> <li>– знать структуру положения об отпусках и положения о командировках.</li> <li>– готовить проекты приказов по личному составу;</li> <li>– составлять правила внутреннего трудового распорядка,</li> <li>– разрабатывать положения об отпусках и положения о командировках.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Называет виды локальных нормативных актов, регламентирующих организацию труда</li> <li>– Знает порядок составления локальных нормативных актов, регламентирующих организацию труда</li> <li>– объясняет правила внутреннего трудового распорядка;</li> <li>– знает структуру положения об отпусках и положение о командировках.</li> <li>– готовит проекты приказов по личному составу;</li> <li>– составляет правила внутреннего трудового распорядка,</li> <li>– разрабатывает положения об отпусках и</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

		положения о командировках.	
<b>ПК-11.2.</b>	– Называть особенности построения организационных и функционально-штатных структур – принимать решения по разработке организационной и функционально-штатной структуры организации	– Называет особенности построения организационных и функционально-штатных структур – принимает решения по разработке организационной и функционально-штатной структуры организации	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-11.4.</b>	Владеть навыками составления правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках	Отчет содержит рекомендации по совершенствованию правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-11 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать особенности организационной и функционально-штатной структуры организации

**на уровне умений:**

- разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру организации
- разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда
- составлять правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках

**на уровне навыков:**

- владеть навыками составления правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-12** Знание 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

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

#### Формирование ПК -12 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10);
- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

#### Параллельно с компетенцией ПК-12 осваиваются:

- знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением 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);
- умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13).

#### Данная компетенция ПК-12 является *основой* для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

• 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 готовностью нести ответственность за их результаты

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство				экзамен				
Б1.В.ДВ.31	Управление проектами					экзамен			
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения					экзамен			
Б2.П.2	Преддипломная практика								зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство					Экзамен					
Б1.В.ДВ.31	Управление проектами								Экзамен		
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения								Экзамен		
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет с оц.

## **2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции**

### **2.1. Состав (структура) компетенции**

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты

Для знания 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 необходимо:

- понимать процесс разработки и внедрения кадровой и управленческой документации и процесс оптимизации документооборота
- проектировать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями
- понимать процессы принятия управленческих решений при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений
- владеть навыками составления сопровождающей документации при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений

### **2.2. Этапы формирования компетенции ПК-12 в процессе освоения образовательной программы**

#### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-12.1.</b>	понимать процесс разработки и внедрения кадровой и управленческой документации и процесс оптимизации документооборота
<b>ПК-12.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• проектировать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями</li><li>• понимать процессы принятия управленческих решений при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений</li></ul>
<b>ПК-12.3.</b>	владеть навыками составления сопровождающей документации при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений

--	--

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-12.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать организацию документооборота и хранения кадровых документов.</li> <li>– заполнять личные карточки и личные дела работников;</li> <li>– проводить экспертизу ценности кадровых документов</li> <li>– оптимизировать документооборот.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает организацию документооборота и хранения кадровых документов.</li> <li>– заполняет личные карточки и личные дела работников;</li> <li>– проводит экспертизу ценности кадровых документов</li> <li>– оптимизирует документооборот.</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-12.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить виды управленческих решений и объяснить методы их принятия</li> <li>– описать факторы разработки, принятия и реализации управленческого решения</li> <li>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и учитывать их при принятии решений;</li> <li>– применять методы разработки, принятия и реализации управленческого решения при регулировании трудовых отношений</li> <li>– Понимать концепции управления проектами</li> <li>– Формировать документацию проекта по проектированию межфункциональных связей организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет виды управленческих решений и объясняет методы их принятия</li> <li>– описывает факторы разработки, принятия и реализации управленческого решения</li> <li>– анализирует внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и учитывать их при принятии решений;</li> <li>– применяет методы разработки, принятия и реализации управленческого решения при регулировании трудовых отношений</li> <li>– Понимает концепции управления проектами</li> <li>– Формирует документацию проекта по проектированию межфункциональных</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

		связей организации	
<b>ПК-12.3.</b>	Владеть навыками составления сопровождающей документации при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений	Отчет содержит информацию по составлению сопровождающей документации при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-12 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

понимать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями организации

**на уровне умений:**

- понимать процесс разработки и внедрения кадровой и управленческой документации и процесс оптимизации документооборота
- понимать процессы принятия управленческих решений при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений

**на уровне навыков:**

- применять информационные технологии разработки и внедрения кадровой и управленческой документации
- владеть навыками составления сопровождающей документации при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-13** Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -13 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10);
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10).

Параллельно с компетенцией ПК-13 осваиваются:

- владение 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);
- Знание 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)

Данная компетенция ПК-13 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты

- знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство				экзамен				
Б.1.В.ОД.15	Кадровая политика и кадровое планирование						экзамен		
Б.2.П.2	Преддипломная практика								Зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.14	Кадровое делопроизводство					экзамен					
Б.1.В.ОД.15	Кадровая политика и кадровое планирование								Экзамен		
Б.2.П.2	Преддипломная практика										Зачет с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности использовать основы правовых знаний в различных сферах

- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

- способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты

- знании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

Для умения вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников необходимо:

- владеть навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами

- понимать процессы кадрового планирования для формирования документооборота

- владеть навыками вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

## **2.2. Этапы формирования компетенции ПК-13 в процессе освоения образовательной программы**

### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-13.1.</b>	владеть навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами
<b>ПК-13.2.</b>	понимать процессы кадрового планирования для формирования документооборота

<b>ПК-13.3.</b>	владеть навыками вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами
-----------------	---

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-13.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять порядок составления и представления учетной документации по кадрам;</li> <li>– понимать необходимость ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.</li> <li>– составлять кадровую отчетность;</li> <li>– участвовать в комиссии по разрешению трудовых споров;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет порядок составления и представления учетной документации по кадрам;</li> <li>– понимает необходимость ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.</li> <li>– составляет кадровую отчетность;</li> <li>– участвует в комиссии по разрешению трудовых споров;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-13.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать роль кадрового планирования для формирования документооборота организации</li> <li>– понимать особенности формирования документооборота организации на основе кадрового планирования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает роль кадрового планирования для формирования документооборота организации</li> <li>– понимает особенности формирования документооборота организации на основе кадрового планирования</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-13.3.</b>	Владеть навыками вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное	Отчет содержит анализ кадрового делопроизводства и организации архивного	Промежуточная аттестация в виде

	хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)
--	--	--	--

**Владение компетенцией ПК-13 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

–характеризовать документооборот организации

**на уровне умений:**

- понимать процессы кадрового планирования для формирования документооборота

**на уровне навыков:**

- владеть навыками работы со справочно-правовыми системами

- владеть навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами

- владеть навыками вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами

**1. Общая характеристика компетенции**

**ПК-14** Владение 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 умением применять их на практике

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -14 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

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

Параллельно с компетенцией ПК-14 осваиваются:

- знание 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 умение применять их на практике (ПК-5);

знание 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, владением 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).

Данная компетенция ПК-14 является основой для освоения компетенций следующего уровня образования (магистратура).

**Входной уровень для формирования компетенции**

• владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

**Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.1	Экономика управления персоналом			экзамен					
Б1.В.ДВ.3.1	Управление проектами					экзамен			

Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения					Экзамен			
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала							Экзамен	
Б2.П.2	Преддипломная практика	-	-	-	-	-	-		зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.1	Экономика управления персоналом						Экзамен				
Б1.В.ДВ.31	Управление проектами								Экзамен		
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения								Экзамен		
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала									Экзамен	
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- владении культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Для владения 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 умением применять их на практике необходимо:

- анализировать экономические показатели деятельности персонала организации
- разработать проект по улучшению показателей деятельности персонала организации
- принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности персонала организации

- анализировать эффективность деятельности персонала организации
- владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей

## 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-14 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
ПК-14.1.	способность анализировать экономические показатели деятельности персонала организации
ПК-14.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность разработать проект по улучшению показателей деятельности персонала организации</li> <li>• способность принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности персонала организации</li> </ul>
ПК-14.3.	анализировать эффективность деятельности персонала организации
ПК-14.4.	владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------	------------------------------

<b>ПК-14.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–знать методику расчета основных экономических показателей деятельности персонала</li> <li>–анализировать экономические показатели деятельности персонала организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Знает методику расчета основных экономических показателей деятельности персонала</li> <li>–анализирует экономические показатели деятельности персонала организации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-14.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимает основы концепции управления проектами</li> <li>– Описывает этапы жизненного цикла проекта</li> <li>– Перечислить и объяснять параметры проекта (объем работы, качество, стоимость, сроки, риски)</li> <li>– Обосновывать необходимость проекта ;</li> <li>– Разработать план проекта;</li> <li>– Формировать команду проекта;</li> <li>– Организовать выполнения проекта</li> <li>– Формировать документацию проекта</li> <li>– Знать приемы разработки и выбора управленческих решений</li> <li>– Описывать методы принятия решений относительно показателей деятельности персонала</li> <li>– Понимать особенности организация процесса разработки и принятия управленческих решений</li> <li>– Находить и принимать организационные управленческие решения</li> <li>– критически оценивать информацию</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимает основы концепции управления проектами</li> <li>– Описывает этапы жизненного цикла проекта</li> <li>– Перечисляет и объяснять параметры проекта (объем работы, качество, стоимость, сроки, риски)</li> <li>– Обосновывает необходимость проекта ;</li> <li>– Разрабатывает план проекта;</li> <li>– Формирует команду проекта;</li> <li>– Организовывает выполнения проекта</li> <li>– Формирует документацию проекта</li> <li>– Знать приемы разработки и выбора управленческих решений</li> <li>– Описывает методы принятия решений относительно показателей деятельности персонала</li> <li>– Понимает особенности организация процесса разработки и принятия управленческих решений</li> <li>– находит и принимает организационные управленческие решения</li> <li>– критически оценивает информацию</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-14.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называть показатели эффективности деятельности персонала организации</li> <li>– характеризовать показатели эффективности деятельности персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– называет показатели эффективности деятельности персонала организации</li> <li>– характеризует показатели эффективности деятельности персонала</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	организации – уметь анализировать эффективность деятельности персонала организации	организации – умеет анализировать эффективность деятельности персонала организации	задания)
<b>ПК-14.4.</b>	– Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей	– Отчет содержит анализ экономических показателей деятельности организации и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-14 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- называет экономические показатели деятельности организации и персонала организации

**на уровне умений:**

- анализировать экономические показатели деятельности организации
- принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности персонала организации
- использовать математические модели при анализе деятельности организации
- использовать методы финансового менеджмента при анализе деятельности персонала организации и принимать решения по её

улучшению

- анализировать экономические показатели деятельности персонала организации
- использовать методы и способы организации учета персонала в организации

**на уровне навыков:**

- разработать проект по улучшению показателей деятельности организации
- владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-29** Владение 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

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -29 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- 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 готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).

Параллельно с компетенцией ПК-29 осваиваются:

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

Данная компетенция ПК-29 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

- 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 готовностью нести ответственность за их результаты

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.5	Управление изменениями						экзамен		
Б1.В.ОД.6	Исследование систем управления						экзамен		
Б1.В.ОД.20	Инновационный менеджмент в управлении персоналом							зачет	
Б1.В.ОД.22	Управление социальным развитием персонала							зачет	
Б1В.ДВ.2.1	Корпоративная социальная ответственность							экзамен	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.5	Управление изменениями								экзамен		
Б1.В.ОД.6	Исследование систем управления								экзамен		
Б1.В.ОД.20	Инновационный менеджмент в управлении персоналом									зачет	
Б1.В.ОД.22	Управление социальным развитием персонала									зачет	
Б1В.ДВ.2.1	Корпоративная социальная ответственность									экзамен	

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ДВ.1.1	Инновационный менеджмент						экзамен		
Б1.В.ДВ.1.2	Управление изменениями						экзамен		
Б1.В.ОД.16	Исследование систем управления							экзамен	
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала							экзамен	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ДВ.1.1	Инновационный менеджмент							экзамен			
Б1.В.ДВ.1.2	Управление изменениями							экзамен			
Б1.В.ОД.16	Исследование систем управления									экзамен	
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала										Экзамен

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

–способности 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 готовностью нести ответственность за их результаты

Для владения 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 необходимо:

- понимать процессы организационных изменений
- способность к анализу и диагностике состояния организации принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности персонала организации
- владеть навыками разработки программ и проектов нововведений в организации
- владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

## 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-29 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-29.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками разработки программ и проектов нововведений в организации</li> <li>• понимать процессы организационных изменений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками разработки программ и проектов нововведений в организации</li> <li>• понимать процессы организационных изменений</li> </ul>
ПК-29.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность к анализу и диагностике состояния организации принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности персонала организации</li> <li>• владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>способность к анализу и диагностике состояния организации принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности персонала организаци</li> </ul>
ПК-29.3.		владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очная форма обучения

Этап освоения	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы)
---------------	-----------------------	---------------------	-------------------

компетенции			оценивания
<b>ПК-29.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять принципы и методы управления инновационными проектами;</li> <li>– идентифицировать организационные формы инновационной деятельности;</li> <li>– понимать особенности организации проектной деятельности в области инноваций.</li> <li>– составлять инновационные проекты и программы;</li> <li>– определять необходимые ресурсы для инновационного проекта;</li> <li>– составлять оперограммы, сетевые и ленточные графики</li> <li>– рассчитывать затраты на инновационную деятельность</li> <li>– понимать сущность процесса изменений</li> <li>– понимать природу сопротивления персонала и предлагать методы его преодоления</li> <li>– составлять план организационных изменений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет принципы и методы управления инновационными проектами;</li> <li>– идентифицирует организационные формы инновационной деятельности;</li> <li>– понимает особенности организации проектной деятельности в области инноваций.</li> <li>– составляет инновационные проекты и программы;</li> <li>– определяет необходимые ресурсы для инновационного проекта;</li> <li>– составляет оперограммы, сетевые и ленточные графики</li> <li>– рассчитывает затраты на инновационную деятельность</li> <li>– понимает сущность процесса изменений</li> <li>– понимает природу сопротивления персонала и предлагает методы его преодоления</li> <li>– составляет план организационных изменений</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-29.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять современные методы системного анализа в задачах анализа и проектирования систем управления, основные свойства, характеристики и закономерности развития организаций как объектов управления и сложных систем;</li> <li>– идентифицировать объект исследования во взаимодействии с внешней средой;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет современные методы системного анализа в задачах анализа и проектирования систем управления, основные свойства, характеристики и закономерности развития организаций как объектов управления и сложных систем;</li> <li>– идентифицирует объект исследования во взаимодействии с внешней средой;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать особенности применения системного подхода к управлению организационными системами.</li> <li>– применять системный подход к исследованию организаций;</li> <li>– определять основные подходы и методы прикладной диагностики систем управления;</li> <li>– применять методы проектирования эффективных систем управления;</li> <li>– рассчитывать эффективность систем управления;</li> <li>– перечислить и объяснить современные тенденции социального развития</li> <li>– диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения;</li> <li>– разрабатывать социальный паспорт предприятия;</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает особенности применения системного подхода к управлению организационными системами.</li> <li>– применяет системный подход к исследованию организаций;</li> <li>– определяет основные подходы и методы прикладной диагностики систем управления;</li> <li>– применяет методы проектирования эффективных систем управления;</li> <li>– рассчитывает эффективность систем управления</li> <li>– характеризует отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем</li> <li>– перечисляет и объясняет современные тенденции социального развития</li> <li>– диагностирует проблемы социального развития персонала и разрабатывает пути их решения;</li> <li>– разрабатывает социальный паспорт предприятия;</li> </ul>	
--	--	--	--

### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-29.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять принципы и методы управления инновационными проектами;</li> <li>– идентифицировать организационные формы инновационной деятельности;</li> <li>– понимать особенности организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет принципы и методы управления инновационными проектами;</li> <li>– идентифицирует организационные формы инновационной деятельности;</li> <li>– понимает особенности организации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<p>проектной деятельности в области инноваций.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– составлять инновационные проекты и программы;</li> <li>– определять необходимые ресурсы для инновационного проекта;</li> <li>– составлять оперограммы, сетевые и ленточные графики</li> <li>– рассчитывать затраты на инновационную деятельность</li> <li>– понимать сущность процесса изменений</li> <li>– понимать природу сопротивления персонала и предлагать методы его преодоления</li> <li>– составлять план организационных изменений</li> </ul>	<p>проектной деятельности в области инноваций.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– составляет инновационные проекты и программы;</li> <li>– определяет необходимые ресурсы для инновационного проекта;</li> <li>– составляет оперограммы, сетевые и ленточные графики</li> <li>– рассчитывает затраты на инновационную деятельность</li> <li>– понимает сущность процесса изменений</li> <li>– понимает природу сопротивления персонала и предлагает методы его преодоления</li> <li>– составляет план организационных изменений</li> </ul>	
<b>ПК-29.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять современные методы системного анализа в задачах анализа и проектирования систем управления, основные свойства, характеристики и закономерности развития организаций как объектов управления и сложных систем;</li> <li>– идентифицировать объект исследования во взаимодействии с внешней средой;</li> <li>– понимать особенности применения системного подхода к управлению организационными системами.</li> <li>– применять системный подход к исследованию организаций;</li> <li>– определять основные подходы и методы прикладной диагностики систем управления;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет современные методы системного анализа в задачах анализа и проектирования систем управления, основные свойства, характеристики и закономерности развития организаций как объектов управления и сложных систем;</li> <li>– идентифицирует объект исследования во взаимодействии с внешней средой;</li> <li>– понимает особенности применения системного подхода к управлению организационными системами.</li> <li>– применяет системный подход к исследованию организаций;</li> <li>– определяет основные подходы и</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы проектирования эффективных систем управления;</li> <li>– рассчитывать эффективность систем управления;</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>методы прикладной диагностики систем управления;</li> <li>– применяет методы проектирования эффективных систем управления;</li> <li>– рассчитывает эффективность систем управления</li> <li>– характеризует отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем</li> <li>–</li> </ul>	
<b>ПК-29.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить и объяснить современные тенденции социального развития</li> <li>– диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения;</li> <li>– разрабатывать социальный паспорт предприятия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет и объясняет современные тенденции социального развития</li> <li>– диагностирует проблемы социального развития персонала и разрабатывает пути их решения;</li> <li>– разрабатывает социальный паспорт предприятия;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

**Владение компетенцией ПК-29 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

– понимать процессы организационных изменений

**на уровне умений:**

- способность к анализу и диагностике состояния организации принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности персонала организации

**на уровне навыков:**

- владеть навыками разработки программ и проектов нововведений в организации

- владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-30** Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -30 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе (УК ОС-3);
- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества (УК ОС-5).
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5).

Параллельно с компетенцией ПК-30 осваиваются:

- способность и готовность 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);

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

Данная компетенция ПК-29 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.11	Конфликтология						зачет		
Б1.В.ОД.10	Антикризисное управление персоналом							зачет	

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.11	Конфликтология						зачет				
Б1.В.ОД.10	Антикризисное управление персоналом										зачет

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
- способности проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Для знания основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике необходимо:

- владеть навыками диагностики и управления конфликтами
- владеть навыками диагностики и управления стрессами в условиях кризиса организации

### 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-30 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)
ПК-30.1.	владеть навыками диагностики и управления конфликтами
ПК-30.2.	владеть навыками диагностики и управления стрессами в условиях кризиса организации

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-30.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять сущность и причины организационных конфликтов;</li> <li>– назвать типы организационных конфликтов;</li> <li>– характеризовать методы диагностики организационных конфликтов и технологии управления организационными конфликтами</li> <li>– диагностировать организационные конфликты;</li> <li>– использовать современные технологии управления конфликтами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет сущность и причины организационных конфликтов;</li> <li>– называет типы организационных конфликтов;</li> <li>– характеризует методы диагностики организационных конфликтов и технологии управления организационными конфликтами</li> <li>– диагностирует организационные конфликты;</li> <li>– использует современные технологии управления конфликтами</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ПК-30.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечислить и объяснить причины, факторы, симптомы возникновения кризисов в организации и методы диагностики кризисов</li> <li>– объяснить основные стратегии антикризисного управления персоналом</li> <li>– диагностировать состояние организации;</li> <li>– разрабатывать стратегию и тактику антикризисного управления персоналом</li> <li>– объяснять психологические закономерности и механизмы возникновения и протекания стрессов, причины возникновения;</li> <li>– понимать методы управления стрессами и конфликтами в организации</li> <li>– разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований конфликтологии, эргономики и эстетики труда для различных</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечисляет и объяснет причины, факторы, симптомы возникновения кризисов в организации и методы диагностики кризисов</li> <li>– объясняет основные стратегии антикризисного управления персоналом</li> <li>– диагностирует состояние организации;</li> <li>– разрабатывает стратегию и тактику антикризисного управления персоналом</li> <li>– объясняет психологические закономерности и механизмы возникновения и протекания стрессов, причины возникновения;</li> <li>– понимает методы управления стрессами и конфликтами в организации</li> <li>– разрабатывает мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>категорий персонала;          – применять современные анти-стрессовые технологии.</p>	<p>учетом требований конфликтологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;          – применяет современные анти-стрессовые технологии.</p>	
--	--	--	--

**Владение компетенцией ПК-30 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать процесс управления конфликтами

**на уровне умений:**

- диагностировать и управлять конфликтами и стрессами в условиях кризиса организации

**на уровне навыков:**

- владеть навыками диагностики и управления стрессами
- владеть навыками диагностики и управления конфликтами

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-31** Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -31 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества (УК-ОС 5);
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7).
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- знание 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).

Параллельно с компетенцией ПК-31 осваиваются:

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);

Данная компетенция ПК-31 является *основой* для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции**

- способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
- знание 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

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала							Экзамен	
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала								Экзамен

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.6	Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала									экзамен	
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала										экзамен

## **2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции**

### **2.1. Состав (структура) компетенции**

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способности проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества
- знании основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- владении культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
- готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
- знании основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
- знании 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

Для способности и готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива необходимо:

- способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

### **2.2. Этапы формирования компетенции ПК-31 в процессе освоения образовательной программы**

#### **Очная/заочная форма обучения**

<b>Код этапа</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции (очная и заочная форма обучения)</b>
<b>ПК-31.1.</b>	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

<b>ПК-31.2.</b>	применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
-----------------	--

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная и заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-31.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать особенности результатов трудового коллектива</li> <li>– оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает особенности результатов трудового коллектива</li> <li>– оказывает консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-31.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить и объяснить основные принципы и методы управления социальным развитием организации</li> <li>– диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения</li> <li>– определять направления социального развития персонала и разрабатывать программы мероприятий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет и объясняет основные принципы и методы управления социальным развитием организации</li> <li>– диагностирует проблемы социального развития персонала и разрабатывает пути их решения</li> <li>– определяет направления социального развития персонала и разрабатывает программы мероприятий</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

#### **Владение компетенцией ПК-31 обеспечивается:**

##### **на уровне знаний:**

– характеризует признаки слаженного, нацеленного на результат коллектива

##### **на уровне умений:**

- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

##### **на уровне навыков:**

- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-32** Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -32 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

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

Параллельно с компетенцией ПК-32 осваиваются:

- 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);

- 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).

Данная компетенция ПК-32 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### **Входной уровень для формирования компетенции определяется**

•готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

### **Очная форма обучения**

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8

Б1.В.ДВ.4.1	Организационная культура							зачет		
Б1.В.ДВ.4.2	Кросскультурный менеджмент							зачет		
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала								экзамен	
Б2.П.2	Преддипломная практика									зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ДВ.4.1	Организационная культура							зачет			
Б1.В.ДВ.4.2	Кросскультурный менеджмент							зачет			
Б1.В.ОД.17	Управление социальным развитием персонала										экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика										зачет с оц.

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Для владения навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации необходимо:

- понимать типы и характеристики организационной культуры
- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
- обеспечивать результативное взаимодействие в организации
- владеть навыками диагностики организационной культуры

## 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-32 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-32.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать типы и характеристики организационной культуры</li> <li>• обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать типы и характеристики организационной культуры</li> <li>• обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul>
ПК-32.2.	обеспечивать результативное взаимодействие в организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечивать результативное взаимодействие в организации</li> <li>• владеть навыками диагностики организационной культуры</li> </ul>
ПК-32.3.	владеть навыками диагностики организационной культуры	

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПК-32.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Характеризовать структуру и типы организационной культуры</li> <li>– Перечислить и объяснить факторы формирования и развития организационной культуры;</li> <li>– Описать технологию формирования и развития организационной культуры.</li> <li>– диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Характеризует структуру и типы организационной культуры</li> <li>– Перечисляет и объясняет факторы формирования и развития организационной культуры;</li> <li>– Описывает технологию формирования и развития организационной культуры.</li> <li>– Диагностирует организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<p>совершенствованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать программы развития организационной культуры и оценивать их эффективность.</li> <li>– Перечислять и объяснять модели и структурные компоненты кросскультурной коммуникации;</li> <li>– Объяснять причины возникновения кросскультурных конфликтов в бизнес-среде и правила кросс-культурного поведения</li> <li>– Характеризовать отличительные особенности различных бизнес-культур</li> <li>– диагностировать деловую культуру иностранного бизнес-партнера и выстраивать деловое взаимодействие с ним;</li> <li>– распознавать симптомы кросс-культурного шока и снижать его негативные последствия</li> </ul>	<p>ее совершенствованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывает программы развития организационной культуры и оценивать их эффективность.</li> <li>– Перечисляет и объясняет модели и структурные компоненты кросскультурной коммуникации;</li> <li>– Объясняет причины возникновения кросскультурных конфликтов в бизнес-среде и правила кросс-культурного поведения</li> <li>– Характеризует отличительные особенности различных бизнес-культур</li> <li>– диагностирует деловую культуру иностранного бизнес-партнера и выстраивать деловое взаимодействие с ним;</li> <li>– распознает симптомы кросскультурного шока и снижает его негативные последствия</li> </ul>	
<b>ПК-32.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить задачи и функции менеджера по персоналу в области управления социальным развитием</li> <li>– диагностировать проблемы социального развития персонала</li> <li>– разрабатывать пути решения социальных проблем развития персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет задачи и функции менеджера по персоналу в области управления социальным развитием</li> <li>– диагностирует проблемы социального развития персонала</li> <li>– разрабатывает пути решения социальных проблем развития персонала</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

<b>ПК-32.3.</b>	владением навыками диагностики организационной культуры	Отчет содержит диагностику организационной культуры	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)
-----------------	---	---	--

### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-32.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Характеризовать структуру и типы организационной культуры</li> <li>– Перечислить и объяснить факторы формирования и развития организационной культуры;</li> <li>– Описать технологию формирования и развития организационной культуры.</li> <li>– диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>– разрабатывать программы развития организационной культуры и оценивать их эффективность.</li> <li>– Перечислять и объяснять модели и структурные компоненты кросскультурной коммуникации;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Характеризует структуру и типы организационной культуры</li> <li>– Перечисляет и объясняет факторы формирования и развития организационной культуры;</li> <li>– Описывает технологию формирования и развития организационной культуры.</li> <li>– Диагностирует организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>– разрабатывает программы развития организационной культуры и оценивать их эффективность.</li> <li>– Перечисляет и объясняет модели и структурные компоненты кросскультурной коммуникации;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Объяснять причины возникновения кросскультурных конфликтов в бизнес-среде и правила кросс-культурного поведения</li> <li>– Характеризовать отличительные особенности различных бизнес-культур</li> <li>– диагностировать деловую культуру иностранного бизнес-партнера и выстраивать деловое взаимодействие с ним;</li> <li>– распознавать симптомы кросс-культурного шока и снижать его негативные последствия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Объясняет причины возникновения кросскультурных конфликтов в бизнес-среде и правила кросс-культурного поведения</li> <li>– Характеризует отличительные особенности различных бизнес-культур</li> <li>– диагностирует деловую культуру иностранного бизнес-партнера и выстраивать деловое взаимодействие с ним;</li> <li>– распознает симптомы кросскультурного шока и снижает его негативные последствия</li> </ul>	
<b>ПК-32.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить задачи и функции менеджера по персоналу в области управления социальным развитием</li> <li>– диагностировать проблемы социального развития персонала</li> <li>– разрабатывать пути решения социальных проблем развития персонала</li> <li>– владение навыками диагностики организационной культуры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечисляет задачи и функции менеджера по персоналу в области управления социальным развитием</li> <li>– диагностирует проблемы социального развития персонала</li> <li>разрабатывает пути решения социальных проблем развития персонала</li> <li>Отчет содержит диагностику организационной культуры</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-32 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать типы и характеристики организационной культуры

**на уровне умений:**

- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

**на уровне навыков:**

- владеть навыками диагностики организационной культуры

**1. Общая характеристика компетенции**

**ПК-33.** Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

**Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -33 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

–знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

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

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

–знание 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).

Параллельно с компетенцией ПК-33 осваиваются:

–владение 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);

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

–способность 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);

Данная компетенция ПК-33 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### Входной уровень для формирования компетенции

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
- знание 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

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ДВ.6.1	Персональный менеджмент					Экзамен			
Б1.В.ДВ.6.2	Тайм-менеджмент					Экзамен			
Б1.В.ОД.10	Антикризисное управление персоналом							Зачет	
Б1.В.ДВ.5.1	Управление жизненным циклом персонала в организации								Зачет

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ДВ.6.1	Персональный менеджмент						Экзамен				
Б1.В.ДВ.6.2	Тайм-менеджмент						Экзамен				
Б1.В.ОД.10	Антикризисное управление персоналом										Зачет
Б1.В.ДВ.5.1	Управление жизненным циклом										Зачет

## 2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
- знание 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

Для владения навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания необходимо:

- владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации
- владеть навыками управления временем как технологией самоуправления
- владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации и процесса изменений
- владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации

### 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-33 в процессе освоения образовательной программы

#### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-33.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации</li> <li>• владеть навыками управления временем как технологией самоуправления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации</li> <li>• владеть навыками управления временем как</li> </ul>

		технологией самоуправления
<b>ПК-33.2.</b>	владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации и процесса изменений	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации и процесса изменений</li> <li>• владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации</li> </ul>
<b>ПК-33.3.</b>	владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации	

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования**

#### **Очная форма обучения**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Средства (методы) оценивания</b>
<b>ПК-33.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечислить и объяснить принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте</li> <li>– Перечислить и объяснить технологии выбора и формулирования жизненных целей</li> <li>– идентифицировать личную профессиональную деформацию и профессиональное выгорание.</li> <li>– осуществлять профилактику и самопрофилактику патогенных стрессов и эмоционального выгорания;</li> <li>– обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;</li> <li>– способность управлять временем в целях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечисляет и объясняет принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте</li> <li>– Перечисляет и объясняет технологии выбора и формулирования жизненных целей</li> <li>– идентифицирует личную профессиональную деформацию и профессиональное выгорание.</li> <li>– осуществляет профилактику и самопрофилактику патогенных стрессов и эмоционального выгорания;</li> <li>– обеспечивает предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	повышения стрессоустойчивости	выгорания; – способен управлять временем в целях повышения стрессоустойчивости	
<b>ПК-33.2.</b>	– объяснить основные стратегии антикризисного управления персоналом – принимать эффективные решения по управлению персоналом в кризисных условиях	– объясняет основные стратегии антикризисного управления персоналом – принимает эффективные решения по управлению персоналом в кризисных условиях	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ПК-33.3.</b>	– понимать процессы самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации – принимать решения по самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации	– понимает процессы самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации – принимать решения по самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-33.1.</b>	– Перечислить и объяснить принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте – Перечислить и объяснить технологии выбора и формулирования жизненных целей – идентифицировать личную профессиональную деформацию и профессиональное выгорание.	– Перечисляет и объясняет принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте – Перечисляет и объясняет технологии выбора и формулирования жизненных целей – идентифицирует личную профессиональную деформацию и	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять профилактику и самопрофилактику патогенных стрессов и эмоционального выгорания;</li> <li>– обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;</li> <li>– способность управлять временем в целях повышения стрессоустойчивости</li> </ul>	<p>профессиональное выгорание.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществляет профилактику и самопрофилактику патогенных стрессов и эмоционального выгорания;</li> <li>– обеспечивает предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;</li> <li>– способен управлять временем в целях повышения стрессоустойчивости</li> </ul>	
<b>ПК-33.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснить основные стратегии антикризисного управления персоналом</li> <li>– принимать эффективные решения по управлению персоналом в кризисных условиях</li> <li>– понимать процессы самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации</li> <li>– принимать решения по самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объясняет основные стратегии антикризисного управления персоналом</li> <li>– принимает эффективные решения по управлению персоналом в кризисных условиях</li> <li>– понимает процессы самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации</li> <li>– принимать решения по самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)

**Владение компетенцией ПК-33 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- понимать сущность профессионального выгорания и профессиональной деформации

**на уровне умений:**

- обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

**на уровне навыков:**

- владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации
- владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам

## 1. Общая характеристика компетенции

**ПК-34** знание 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

### **Связь компетенции с иными компетенциями:**

Формирование ПК -34 основывается на результатах освоения следующих компетенций:

- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений (УК-ОС 2);
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- 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).

Параллельно с компетенцией ПК-34 осваиваются:

- знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);
- Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);
- Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33).

Данная компетенция ПК-34 является основой для:

- освоения компетенций последующего уровня образования (магистратура).

### Входной уровень для формирования компетенции

- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
- 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)

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ДВ.4.1	Бизнес-планирование						Экзамен		
Б1.В.ДВ.4.2	Риск-менеджмент						Экзамен		
Б1.В.ОД.21	Экономика управления персоналом							Зачет	
Б1.В.ДВ.5.1	Управленческие решения в бизнесе							Экзамен	
Б1.В.ДВ.5.2	Организационное проектирование							Экзамен	
Б2.П.2	Преддипломная практика								Зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Б1.В.ДВ.4.1	Бизнес-планирование								Экзамен		
Б1.В.ДВ.4.2	Риск-менеджмент								Экзамен		
Б1.В.ОД.21	Экономика управления персоналом										Зачет
Б1.В.ДВ.5.1	Управленческие решения в бизнесе										Экзамен
Б1.В.ДВ.5.2	Организационное проектирование										Экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика										Зачет с оц.

### Очная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Б1.В.ОД.2	Экономика управления персоналом			Экзамен					
Б1.В.ДВ.3.1	Управление проектами					Экзамен			
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения					Экзамен			
Б1.В.ОД.9	Бизнес-планирование								Зачет
Б1.В.ОД.7	Риск-менеджмент								Экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика								Зачет с оц.

### Заочная форма обучения

Код дисциплины	Наименование дисциплины (модуля, практики)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б1.В.ОД.2	Экономика управления персоналом						Экзамен				

							н				
Б1.В.ДВ.3.1	Управление проектами								Экзамен		
Б1.В.ДВ.3.2	Управленческие решения								Экзамен		
Б1.В.ОД.9	Бизнес-планирование									Зачет	
Б1.В.ОД.7	Риск-менеджмент										Экзамен
Б2.П.2	Преддипломная практика										Зачет с оц.

## **2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции**

### **2.1. Состав (структура) компетенции**

Алгоритм формирования компетенции базируется на:

- способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений
- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
  - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
  - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
  - 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)

Для знания 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 необходимо:

- использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом
- понимать основы организационного проектирования системы управления персоналом
- осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

- формулировать критерии социально-экономической эффективности при организационно проектировании системы управления персоналом, оценивать риски и последствия
- управлять рисками при организационном проектировании системы управления персоналом
- владеть навыками организационного проектирования системы и технологии управления персоналом

## 2.2. Этапы формирования компетенции ПК-34 в процессе освоения образовательной программы

### Очная/заочная форма обучения

Код этапа	Наименование этапа освоения компетенции (очная форма обучения)	Наименование этапа освоения компетенции (заочная форма обучения)
ПК-34.1.	использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом	использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом
ПК-34.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать основы организационного проектирования системы управления персоналом</li> <li>• осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать основы организационного проектирования системы управления персоналом</li> <li>• осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ul>
ПК-34.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• формулировать критерии социально-экономической эффективности при организационно проектировании системы управления персоналом, оценивать риски и последствия</li> <li>• управлять рисками при организационном проектировании системы управления персоналом</li> <li>• владеть навыками организационного проектирования системы и технологии управления персоналом</li> </ul>	формулировать критерии социально-экономической эффективности при организационно проектировании системы управления персоналом, оценивать риски и последствия
ПК-34.4.		управлять рисками при организационном проектировании системы управления персоналом
ПК-34.5.		владеть навыками организационного проектирования

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

#### Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-34.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать особенности функционально-стоимостного метода в организационном проектировании системы управления персоналом</li> <li>– использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает особенности функционально-стоимостного метода в организационном проектировании системы управления персоналом</li> <li>– использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-34.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить роль, функции и задачи менеджера в современной организации</li> <li>– диагностировать проблемы в организации</li> <li>– организовывать командное взаимодействие и делегировать полномочия для решения управленческих задач</li> <li>– описать технологию организационного проектирования</li> <li>– анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия решения о выборе организационной структуры и ее совершенствовании</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить роль, функции и задачи менеджера в современной организации</li> <li>– диагностировать проблемы в организации</li> <li>– организовывать командное взаимодействие и делегировать полномочия для решения управленческих задач</li> <li>– описать технологию организационного проектирования</li> <li>– анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия решения о выборе организационной структуры и ее совершенствовании</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-34.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать основы бизнес планирования,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знает основы бизнес планирования,</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде

	<p>методики контроля и реализации бизнес-планов,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать методический инструментарий контроля за реализацией бизнес-планов.</li> <li>– знать принципы и последовательность разработки бизнес-планов создания и развития новых организаций</li> <li>– разрабатывать соответствующие разделы бизнес-плана создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов).</li> <li>– владеть навыками использования инструментария для создания бизнес-планов</li> <li>– рассчитывать эффективность бизнес-плана;</li> <li>– проводить качественную и количественную оценку рисков.</li> <li>– давать характеристику риску как экономической категории;</li> <li>– объяснять принципы и методы оценки рисков при управлении проектами;</li> <li>– понимать особенности применения различных методов управления рисками.</li> <li>– анализировать условия применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений;</li> <li>– использовать математические и статистические методы расчета уровня рисков</li> <li>– рассчитывать вероятность наступления рисков события; · составлять карту рисков;</li> <li>– Владеть навыками организационного проектирования системы и технологии управления</li> </ul>	<p>методики контроля и реализации бизнес-планов,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знает методический инструментарий контроля за реализацией бизнес-планов.</li> <li>– знает принципы и последовательность разработки бизнес-планов создания и развития новых организаций</li> <li>– разрабатывает соответствующие разделы бизнес-плана создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов).</li> <li>– владеет навыками использования инструментария для создания бизнес-планов</li> <li>– рассчитывает эффективность бизнес-плана;</li> <li>– проводит качественную и количественную оценку рисков.</li> <li>– дает характеристику риску как экономической категории;</li> <li>– объясняет принципы и методы оценки рисков при управлении проектами;</li> <li>– понимает особенности применения различных методов управления рисками.</li> <li>– анализирует условия применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений;</li> <li>– использует математические и статистические методы расчета уровня рисков</li> </ul>	<p>зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)</p>
--	--	--	---

	персоналом	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рассчитывает вероятность наступления рисковогó события;</li> <li>– составлять карту рисков</li> <li>– Отчет по практике содержит информацию об организационном проектировании системы и технологий управления персоналом</li> </ul>	
--	------------	--	--

### Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
<b>ПК-34.1.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать особенности функционально-стоимостного метода в организационном проектировании системы управления персоналом</li> <li>– использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает особенности функционально-стоимостного метода в организационном проектировании системы управления персоналом</li> <li>– использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)
<b>ПК-34.2.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить роль, функции и задачи менеджера в современной организации</li> <li>– диагностировать проблемы в организации</li> <li>– организовывать командное взаимодействие и делегировать полномочия для решения управленческих задач</li> <li>– описать технологию организационного проектирования</li> <li>– анализировать информацию о факторах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перечислить роль, функции и задачи менеджера в современной организации</li> <li>– диагностировать проблемы в организации</li> <li>– организовывать командное взаимодействие и делегировать полномочия для решения управленческих задач</li> <li>– описать технологию организационного проектирования</li> <li>– анализировать информацию о</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	внешней и внутренней среды организации для принятия решения о выборе организационной структуры и ее совершенствовании	факторах внешней и внутренней среды организации для принятия решения о выборе организационной структуры и ее совершенствовании	
<b>ПК-34.3.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов,</li> <li>– знать методический инструментарий контроля за реализацией бизнес-планов.</li> <li>– знать принципы и последовательность разработки бизнес-планов создания и развития новых организаций</li> <li>– разрабатывать соответствующие разделы бизнес-плана создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов).</li> <li>– владеть навыками использования инструментария для создания бизнес-планов</li> <li>– рассчитывать эффективность бизнес-плана</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знает основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов,</li> <li>– знает методический инструментарий контроля за реализацией бизнес-планов.</li> <li>– знает принципы и последовательность разработки бизнес-планов создания и развития новых организаций</li> <li>– разрабатывает соответствующие разделы бизнес-плана создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов).</li> <li>– владеет навыками использования инструментария для создания бизнес-планов</li> <li>– рассчитывает эффективность бизнес-плана;</li> <li>– проводит качественную и количественную оценку рисков.</li> <li>– дает характеристику риску как экономической категории;</li> <li>– объясняет принципы и методы оценки рисков при управлении проектами;</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде зачета (тестовые задания)
<b>ПК-34.4.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить качественную и количественную оценку рисков.</li> <li>– давать характеристику риску как экономической категории;</li> <li>– объяснять принципы и методы оценки рисков при управлении проектами;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимает особенности применения различных методов управления рисками.</li> <li>– анализирует условия применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и</li> </ul>	Промежуточная аттестация в виде экзамена (тестовые задания)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимать особенности применения различных методов управления рисками.</li> <li>– анализировать условия применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений;</li> <li>– использовать математические и статистические методы расчета уровня рисков</li> <li>– рассчитывать вероятность наступления рисковог о события; · составлять карту рисков;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>продуктовых инноваций или программой организационных изменений;</li> <li>– использует математические и статистические методы расчета уровня рисков</li> <li>– рассчитывает вероятность наступления рисковог о события; · составлять карту рисков</li> </ul>	
<b>ПК-34.5.</b>	Владеть навыками организационного проектирования системы и технологии управления персоналом	– Отчет по практике содержит информацию об организационном проектировании системы и технологий управления персоналом	– Промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой (отчет по практике и собеседование)

**Владение компетенцией ПК-34 обеспечивается:**

**на уровне знаний:**

- формулировать критерии социально-экономической эффективности при организационно проектировании системы управления персоналом, оценивать риски и последствия

**на уровне умений:**

- управлять рисками при организационном проектировании системы управления персоналом
- использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом
- осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

**на уровне навыков:**

- владеть методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
- владеть навыками организационного проектирования системы и технологии управления персоналом