

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 17.09.2023 13:28:07

Уникальный программный идентификатор:  
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbf

Негосударственное аккредитованное некоммерческое  
частное образовательное учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий –  
ИМСИТ»

(г. Краснодар)

Институт цифровой экономики и управления бизнес-процессами

Кафедра государственного и корпоративного управления

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,

Доцент Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

**Б2.О.01 (У)**  
**УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА:**  
**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

рабочая программа дисциплины  
для обучающихся по направлению подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

«Магистратура»

г. Краснодар  
2023

Рабочая программа дисциплины «Учебная практика: научно-исследовательская работа» разработана кандидатом экономических наук, доцентом С.А. Мусиенко – Краснодар, ИМСИТ, 2023.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» августа 2021 г. № 958.

Составитель: к.э.н., доцент С.А. Мусиенко

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры Государственного и корпоративного управления от 4 апреля 2023 г., протокол № 8.

Зав. кафедрой ГКУ, доцент Е.В. Мугаева

Рабочая программа утверждена на заседании Научно-методического совета Академии ИМСИТ от 17 апреля 2023 г., протокол № 9.

Председатель Научно-методического  
Совета Академии ИМСИТ,  
профессор Н.Н. Павелко

Согласовано:

Проректор по учебной работе,  
доцент Н.И. Севрюгина

Проректор по качеству образования,  
профессор К.В. Писаренко

Рецензенты:

Е.В. Смирнова, к.э.н. доцент кафедры Отраслевого и проектного менеджмента ФГБОУ ВО «КГТУ»

Куропатова Д.И., руководитель сектора по работе с Вузами АО «Тандер»

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |     |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ  | 6   |
| 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ   | 8   |
| 1.1 Цель и задачи практики  | 8   |
| 1.2 Вид практики, способ и форма (формы) проведения практики                                      | 10  |
| 1.3 Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительность в неделях или в академических часах | 11  |
| 1.4 Место практики в структуре образовательной программы  | 12  |
| 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ  | 111 |
| 2.1 Обязанности кафедры в организации практики  | 111 |
| 2.2 Обязанности студента  | 112 |
| 2.3 Обязанности руководителя практики от предприятия  | 113 |
| 3 СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ   | 114 |
| 3.1 Структура и содержание учебной практики (научно-исследовательская работа)                     | 114 |
| 3.2 Требования к оформлению отчета по учебной практике(научно-исследовательская работа)           | 120 |
| 3.2.1 Общие требования к оформлению отчета по практике  | 120 |
| 3.2.2 Требования к оформлению титульного листа  | 123 |
| 3.2.3 Требования к оформлению содержания  | 124 |
| 3.2.4 Требования к заголовкам разделов отчета по практике   | 125 |
| 3.2.5 Требования к изложению текста отчета по практике  | 127 |
| 3.2.6 Требования к оформлению иллюстраций   | 129 |
| 3.2.7 Требования по оформлению таблиц   | 131 |
| 3.2.8 Требования по оформлению формул и уравнений   | 134 |
| 3.2.9 Правила оформления ссылок   | 136 |
| 3.2.10 Требования к оформлению списка использованных источников                                   | 137 |

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 3.2.11 | Требования к оформлению приложений  | 139 |
| 3.3    | Формы отчетности по практике  | 142 |
| 4      | ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ   | 144 |
| 5      | КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА  | 177 |
| 5.1    | Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы   | 177 |
| 5.2    | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания   | 180 |
| 5.3    | Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы | 280 |
| 5.4    | Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций   | 283 |
| 6      | УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ   | 285 |
| 7      | УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА   | 286 |
| 7.1    | Перечень учебной литературы, необходимой для проведения практики  | 286 |
| 7.2    | Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для проведения практики   | 290 |

|   |     |
|---|-----|
| 7.3 Перечень средств материально-технического обеспечения учебной практики: научно-исследовательская работа   | 291 |
| Приложения  | 294 |
| Приложение А – Договор на прохождение практики  | 295 |
| Приложение Б - Бланк направления на практику  | 297 |
| Приложение В - Образец оформления титульного листа  | 299 |
| Приложение Г - Бланк дневника по практике   | 300 |
| Приложение Д - Образец оформления «Содержания»  | 301 |
| Приложение Е- Образец оформления рисунка  | 302 |
| Приложение Ж - Образец оформления таблицы   | 303 |
| Приложение И- Образец содержания таблицы 2.1, характеризующей деятельность объекта исследования на основе оценки организационно-экономических показателей | 304 |
| Приложение К - Образец содержания таблицы, отражающей динамику кадрового состава объекта исследования   | 305 |
| Приложение Л–Бланк индивидуального задания, выполняемого в период проведения учебной практики   | 307 |
| Приложение М - Образец отзыва руководителя на учебную практику студента   | 309 |

## ВВЕДЕНИЕ

Учебная практика является одной из наиболее важных составных частей процесса подготовки магистров в области управления персоналом в современных условиях.

Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков) направлена на закрепление, расширение, углубление и систематизацию знаний, полученных при изучении общепрофессиональных и специальных дисциплин на основе изучения деятельности менеджеров по персоналу хозяйствующих субъектов.

Во время прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа обучающиеся самостоятельно осуществляют подбор необходимой исходной информации; изучают формы и методику документального оформления организационно-управленческих процессов, архивное дело, познают взаимозависимость технологии, специализацию, организационно-правовой формы хозяйствования и организации работы отдела кадров. Они изучают различные организационно-управленческие формы деятельности менеджеров по персоналу организаций, предприятий и прочих хозяйствующих субъектов, готовят себя к работе на отдельных должностях в отделе кадров фирмы или коммерческом банке.

Прохождение учебной практики регламентировано следующими нормативно-законодательными актами:

— Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в последней редакции);

— Приказ Министерства образования и науки РФ от 05.04.2023 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры, программам специалитета, программам магистратуры»;

— Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.11.2021 г.

№ 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования»;

— Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» августа 2021 г. № 958;

— Нормативно-методические документы Минобрнауки РФ;

— Устав НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ» и другие локальные акты Академии ИМСИТ.

Объектами прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа могут быть организации, предприятия, банки, налоговые инспекции, администрации органов государственной власти местного самоуправления.

Структурно учебная практика: научно-исследовательская работа проводится во 2 и 4 семестрах и условно может быть разделена на две составные части

Составной частью учебной практики: научно-исследовательская работа является проведение обучающимися аналитической работы. Обучающиеся учатся ставить и решать отдельные аналитические задачи.

Таким образом, прохождение учебной практики: научно-исследовательская работа увязывается с изучением соответствующих теоретических курсов, строящихся по принципу наращивания знаний, и обеспечивает необходимый уровень научно-практической подготовки магистра в области управления персоналом.

# 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1 Цель и задачи практики

Целью учебной практики: научно-исследовательская работа по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» является приобретение обучающимися первичных профессиональных умений, закрепление, расширение и систематизация знаний, полученных при изучении теоретического материала; знакомство обучающихся с областью и видами будущей профессиональной деятельности, формирование первичных навыков работы в профессиональной области.

Задачами учебной практики: научно-исследовательская работа по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» для основных видов профессиональной деятельности являются:

*организационно-управленческая и экономическая деятельность:*

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации,
- необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;



- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

*информационно-аналитическая деятельность:*

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

*Объектами* профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистрата, являются:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах

деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;

- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

## **1.2 Вид практики, способ и форма (формы) проведения практики**

*Вид практики* для студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» - учебная практика. Согласно Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.12.2021 года № 1461, Блок 2 «Практики» в полном объеме относится к вариативной части основной профессиональной образовательной программы.

*Тип учебной практики* - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

*Способами проведения учебной практики:* научно-исследовательская работа , входящей в Блок 2 «Практики» учебного плана основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», являются стационарная и/или выездная.

Стационарной является практика, которая проводится в организации либо в профильной организации, расположенной на территории г.Краснодар.

Выездной является практика, которая проводится вне г.Краснодар, как правило, по месту жительства обучающегося.

Как правило, *местом проведения практики* выбираются органы

управления, образовательные учреждения, банки, страховые компании, промышленные предприятия и другие организации различных форм собственности.

Определение места прохождения учебной практики для студентов зависит от предмета аналитического интереса обучающегося.

Основным требованием к месту прохождения практики является соответствие направления подготовки студента, профилю деятельности либо всего предприятия, либо одного из его подразделений в соответствии с заключенными договорами между академией и предприятиями, выбранными в качестве места прохождения практики. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор места прохождения учебной практики учитывает состояние здоровья и требования доступности.

*Форма* проведения учебной практики: научно-исследовательская работа - дискретно (путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения данного вида практики).

Руководство практикой осуществляется руководителем практики от кафедры из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - руководитель практики от кафедры) и руководителем (руководителями) практики из числа работников профильной организации (далее - руководитель практики от организации).

### **1.3 Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительность в неделях или в академических часах**

Время проведения практики определяется календарным учебным графиком по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

Общая трудоемкость учебной практики (Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) составляет 6 зачетных единиц (216 часов), 4 недели, в том числе: 2 недели на 1 курсе (2 семестр) и

2 недели на 2 курсе (4 семестр).

#### **1.4 Место практики в структуре образовательной программы**

Учебная практика: научно-исследовательская работа входит в Блок 2 «Практики» учебного плана основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Обучающиеся проходят учебную практику: научно-исследовательская работа на 1 курсе во 2 семестре и на 2 курсе в 4 семестре.

Учебная практика: научно-исследовательская работа является составной частью процесса практической подготовки магистров по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Оценка уровня сформированности компетенции, необходимых для прохождения учебной практики (Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) представлены в таблице 1.1

Программа учебной практики базируется на компетенциях, сформированных у обучающихся в ходе изучения дисциплин Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

##### **1 курс 2 семестр:**

История (УК-2; УК-7)

Философия (УК-1; УК-7; ОПК-1)

Иностранный язык (УК-5; УК-7)

Правоведение (УК-4; УК-7)

Политология (УК-2; УК-7)

Психология (УК-6; УК-7)

Культурология (УК-6; УК-7)

Математика (УК-7; ДК-1)

Безопасность жизнедеятельности (УК-9; ПК-9; ПК-18)

Экономическая теория (УК-3; ОПК-8; ПК-14)

Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (УК-7; УК-8)

Физическая культура и спорт: общая физическая подготовка (УК-7; УК-8)

Системный анализ и моделирование в кадровом менеджменте (ОПК-5; ПК-15; ПК-16)

Тренинг "Разработка модели профессиональной компетенции" (ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1; ПК-2; ПК-4; ПК-6; ПК-7; ПК-17)

Социальная психология (УК-6; УК-7; ОПК-7; ПК-1)

Экологический менеджмент (УК-3; УК-7; ОПК-8; ПК-4)

Основы стандартизации и технического регулирования в системе управления персоналом (ОПК-4; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-17; ПК-21)

Тренинг "Психологическое влияние" (УК-6; ОПК-6; ОПК-7; ПК-23; ПК-24)

Теория и практика связей с общественностью (УК-6; ОПК-6; ОПК-7; ПК-23; ПК-24)

Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность (УК-7; ОПК-3; ПК-1; ПК-8)

Социальная политика организации (УК-7; ОПК-3; ПК-1; ПК-8)

Основы профессиональной деятельности (ОПК-5; ОПК-7; ПК-1; ПК-3; ПК-5)

## **2 курс 4 семестр:**

Иностранный язык (УК-5; УК-7)

Статистика (УК-3; ПК-13; ДК-1)

Концепции современного естествознания (УК-1; УК-7; ДК-1)

Информационные технологии в управлении персоналом (ОПК-9; ОПК-10; ПК-27; ПК-28)

Основы теории управления (ОПК-1; ОПК-7; ПК-5; ПК-9)

Основы управления персоналом (ОПК-5; ОПК-7; ПК-1; ПК-3; ПК-5)

Организационное поведение (УК-6; УК-7; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1)

Организационная культура (УК-6; ОПК-1; ОПК-7; ОПК-9; ПК-4; ПК-8; ПК-11)

Документационное обеспечение управления персоналом (ОПК-2; ОПК-4; ОПК-8; ОПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-17; ПК-19; ПК-28)

Физическая культура и спорт (УК-7; УК-8)

Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (УК-7; УК-8)

Физическая культура и спорт: общая физическая подготовка (УК-7; УК-8)

Экономика организации (УК-3; ОПК-8; ПК-14; ПК-22)

Информационные системы в управлении занятостью населения (ОПК-10; ПК-27; ПК-28)

Тренинг "Технология ведения деловых переговоров" (УК-5; ОПК-6; ОПК-9; ПК-1; ПК-20)

Управление конкурентоспособностью предприятия (ПК-1; ПК-14; ПК-16; ПК-26)

Организация и планирование производства (ОПК-5; ПК-2; ПК-5; ПК-11; ПК-14)

Деловые коммуникации в управлении персоналом (ОПК-4; ОПК-9; ПК-13; ПК-28)

Государственная кадровая политика (УК-7; ОПК-3; ОПК-4; ПК-1; ПК-9)

Основы национальной безопасности (УК-4; УК-6; ОПК-10).

Таблица 1.1 - Оценка уровня сформированности компетенции, необходимых для прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа

| <b>Показатели<br/>оценивания</b>   | <b>Критерии оценивания компетенций</b>  | <b>Шкала<br/>оценивания</b>   |
|--|---|---|
| <b>УК -7 Способность к самоорганизации и самообразованию</b>   |   |   |
| <p><b>Знать:</b><br/>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура);<br/>систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;<br/>правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности;<br/>закономерности профессионально-творческого и культурно- нравственного развития;</p> <p><b>Уметь:</b><br/>анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания);<br/>анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.</p> <p><b>Владеть:</b><br/>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.</p> | <p><b>Знать:</b><br/>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура);<br/>систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;<br/>правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности;<br/>закономерности профессионально-творческого и культурно- нравственного развития;</p> <p><b>Знать:</b><br/>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура);<br/>систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;<br/>правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности;<br/>закономерности профессионально-творческого и культурно- нравственного развития;</p> <p><b>Уметь:</b><br/>анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания);<br/>анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.</p> | <p style="text-align: center;"><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></p> |
|  | <p><b>Знать:</b><br/>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура);<br/>систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;<br/>правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности;<br/>закономерности профессионально-творческого и культурно- нравственного развития;</p> <p><b>Уметь:</b><br/>анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания);<br/>анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и</p>  | <p style="text-align: center;"><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p>   |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.<br><b>Владеть:</b><br>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.   |  |
| <b><i>ОПК - 13</i></b> <b><i>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</i></b>  |  |  |
| <b>Знать:</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению персоналом;<br>- понятие и элементы концепции управления персоналом;<br>- методологию, систему и технологию управления персоналом, их элементы и взаимосвязи;<br>- закономерности и принципы управления персоналом<br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br><b>Уметь:</b><br>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации<br>- проводить сравнительную оценку тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;<br>- диагностировать существующий в организации стиль управления на основе знаний о методах управления персоналом, их влиянии на персонал и пропорциональное сочетание;<br>- применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу<br><b>Владеть:</b><br>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности<br>- навыками проведения сравнительной оценки | <b>Знать:</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению персоналом;<br>- понятие и элементы концепции управления персоналом;<br>- методологию, систему и технологию управления персоналом, их элементы и взаимосвязи;<br>- закономерности и принципы управления персоналом<br>- основы современной философии и концепций управления персоналом   | <b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b> |
|   | <b>Знать:</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению персоналом;<br>- понятие и элементы концепции управления персоналом;<br>- методологию, систему и технологию управления персоналом, их элементы и взаимосвязи;<br>- закономерности и принципы управления персоналом<br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br><b>Уметь:</b><br>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации<br>- проводить сравнительную оценку тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;<br>- диагностировать существующий в организации стиль управления на основе знаний о методах управления персоналом, их влиянии на персонал и пропорциональное сочетание;<br>- применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу |  |
|   | <b>Знать:</b>  | <b><i>Высокий</i></b>  |



|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами диагностики существующего в организации стиля управления на основе знаний о методах управления персоналом, их влиянии на персонал и пропорциональное сочетание;</li> <li>- навыками применения теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы современной философии и концепций управления персоналом</li> <li>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;</li> <li>- особенности российского подхода к управлению персоналом;</li> <li>- понятие и элементы концепции управления персоналом;</li> <li>- методологию, систему и технологию управления персоналом, их элементы и взаимосвязи;</li> <li>- закономерности и принципы управления персоналом</li> <li>- основы современной философии и концепций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</li> <li>- проводить сравнительную оценку тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</li> <li>- диагностировать существующий в организации стиль управления на основе знаний о методах управления персоналом, их влиянии на персонал и пропорциональное сочетание;</li> <li>- применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности</li> <li>- навыками проведения сравнительной оценки тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</li> <li>- методами диагностики существующего в организации стиля управления на основе знаний о методах управления персоналом, их влиянии на персонал и пропорциональное сочетание;</li> <li>- навыками применения теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу</li> </ul> | <p><b>уровень<br/>(отлично)</b></p>                                  |
| <p><b><i>ОПК-2 - 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</i></b></p>   |   |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов,</li> </ul>   | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворител</b></p> |



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</li> </ul>  | <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике в своей профессиональной деятельности положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</li> <li>- навыками применения положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</li> </ul> |  |
| <p><b><i>ОПК-3</i>Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</b></p>  |   |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы международного права;</li> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы международного права;</li> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul>   | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворител<br/>ьно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы международного права;</li> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> </ul>   | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                                |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>трудовой сферы в своей профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки влияния международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации;</li> <li>- навыками применения рекомендаций и конвенций Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудовой сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul>  |  |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы международного права;</li> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудовой сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки влияния международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации;</li> <li>- навыками применения рекомендаций и конвенций Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</li> </ul> | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p>                          |
| <p><b><i>ОПК – 4 Владение 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)</i></b></p>   |   |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</li> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> </ul>   | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</b></p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>ФСС, ФОМС и т.д.;</p> <p>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</p> <p>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</p> <p>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг</p> | <p><b>Знать:</b></p> <p>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</p> <p>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</p> <p>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</p> <p>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</p> <p>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</p> <p>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг</p>   | <p><i><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></i></p>  |
| <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</p>   | <p><b>Знать:</b></p> <p>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</p> <p>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</p> <p>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</p> <p>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</p> <p>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</p> <p>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</p> | <p><i><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></i></p> |
| <p><b><i>ОПК- 5 Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</i></b></p>   |   |  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале сбора, анализа и обработки информации о персонале.</li> </ul> | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|---|---|---|

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- приемами применения принципов структурно-функционального, институционального, неоинституционального, социо-культурологического подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <p>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом;</p> <p>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении социальных проблем организации;</p> <p>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале.</p> | <p><b>Знать:</b></p> <p>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</p> <p>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <p>- особенности и принципы институционального и неоинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <p>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <p>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</p> <p>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</p> <p>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</p> <p>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</p> <p>- сбора, анализа и обработки информации о персонале.</p> | <p><i><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></i></p> |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <p>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические</p>   | <p><i><b>Высокий<br/>уровень</b></i></p>              |

|  |   |                         |
|--|---|-------------------------|
|  | <p>проблемы и процессы в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами применения принципов структурно-функционального, институционального, неинституционального, социо-культурологического подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих</li> </ul> | <p><b>(отлично)</b></p> |
|--|---|-------------------------|



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>в организации в ее взаимодействии с обществом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении социальных проблем организации;</li> <li>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале.</li> </ul>  |   |
| <p><b><i>ОПК-6 Владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</i></b></p>  |  |   |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</li> <li>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</li> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов</li> <li>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</li> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач.</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</li> <li>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</li> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|  |  | <p style="text-align: center;"><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                           |
|  |  | <p style="text-align: center;"><b><i>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</i></b></p>                          |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p>проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</li> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов</li> <li>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</li> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач.</li> </ul>   |   |
| <p><b><i>ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</i></b></p>   |   |   |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</li> <li>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</li> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</li> <li>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</li> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</p> <p>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</p> <p>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</p> <p>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p><b>Владеть:</b></p> | <p><b>Знать:</b></p> <p>- роль этики и социальной ответственности организаций;</p> <p>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</p> <p>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</p> <p>- методы повышения этического уровня организаций;</p> <p>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</p> <p>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</p> <p>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</p> <p>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</p> <p>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>   | <p><i><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></i></p>  |
| <p>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</p> <p>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</p> <p>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</p> <p>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</p>  | <p><b>Знать:</b></p> <p>- роль этики и социальной ответственности организаций;</p> <p>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</p> <p>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</p> <p>- методы повышения этического уровня организаций;</p> <p>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</p> <p>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</p> <p>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</p> <p>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</p> <p>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях</p> | <p><i><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></i></p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>этики делового общения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul>  |   |
| <p><b><i>ОПК-8 Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты</i></b></p>  |  |   |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> <li>особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</li> <li>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</li> <li>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</li> <li>- разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> <li>особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</li> </ul> | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические</li> </ul>  | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                           |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>организации и общества в современном мире;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки, принятия и реализации решений;</li> <li>- приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений;</li> <li>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной ответственности;</li> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</li> </ul> | <p>проблемы и процессы в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> </ul> <p>особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</li> <li>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</li> <li>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</li> <li>- разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul>  |   |
|   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> </ul> <p>особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</li> <li>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</li> <li>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</li> <li>- разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <p>мире;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки, принятия и реализации решений;</li> <li>- приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений;</li> <li>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной ответственности;</li> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</li> </ul> |  |
| <p><b><i>ОПК-9Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</i></b></p> |  |  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</li> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудитории;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых ситуациях</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul>  | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
| <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами устной и письменной речи;</li> <li>- культурой правильного мышления;</li> <li>- культурой аргументации в диалоге;</li> <li>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</li> <li>- навыками ведения делового общения</li> <li>- навыками организации деловых совещаний;</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной</li> </ul> | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                           |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</p> <p>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях.</p> | <p>и письменной формах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудитории;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых ситуациях</li> </ul>   |  |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</li> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудитории;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых ситуациях</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами устной и письменной речи;</li> <li>- культурой правильного мышления;</li> <li>- культурой аргументации в диалоге;</li> <li>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</li> </ul> | <p><b><i>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |



|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ведения делового общения</li> <li>- навыками организации деловых совещаний;</li> <li>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</li> <li>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях.</li> </ul>   |  |
| <p><b>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</b></p>   |   |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul>   | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и технологий в управлении;</li> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе,</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и технологий в управлении;</li> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> </ul> | <p><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></p>                           |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>а также задач предметной области своей будущей деятельности</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и средствами информационных технологий в профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками использования программных средств в менеджменте</li> <li>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</li> <li>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</li> <li>- представлением о методах защиты информации;</li> <li>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</li> <li>- представлением о методах защиты государственной тайны.</li> </ul> | <p>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</p>   |   |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> </ul> <p>правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и технологий в управлении;</li> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и средствами информационных технологий в профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками использования программных средств в менеджменте</li> <li>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</li> <li>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</li> <li>- представлением о методах защиты информации;</li> <li>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</li> <li>- представлением о методах защиты государственной тайны.</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p style="text-align: center;"><b><i>ДК-1</i>Способность использовать основные законы естественнонаучных дисциплин и современные информационно-коммуникационные</b></p>  |   |   |

**технологии в профессиональной деятельности**

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</li> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического исследования исходных показателей;</li> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</li> <li>- применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>- применять теоретические знания и навыки работы при</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</li> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul>  | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</b></p> |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</li> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</li> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> </ul> | <p><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></p>                           |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного выбора и применения статистических методов для обработки имеющейся информации;</li> <li>- системой показателей, общими правилами и принципами статистического исследования;</li> <li>- навыками статистических расчетов;</li> <li>- математическими знаниями и методами;</li> <li>- математическим аппаратом, необходимым для профессиональной деятельности;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического исследования исходных показателей;</li> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</li> <li>– применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными навыками работы с компьютером как средством управления информацией, с информацией в глобальных компьютерных сетях;</li> <li>- навыками работы с современной естественнонаучной литературой;</li> <li>- навыками применения представлений и принципов классической и современной науки при решении конкретных прикладных задач;</li> <li>– навыками решения задач управления персоналом математическими методами;</li> <li>навыками работы с узкоспециализированной литературой необходимой для решения профессиональных задач.</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</li> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического исследования исходных показателей;</li> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе</li> </ul> | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <p>своих профессиональных представлений и навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного выбора и применения статистических методов для обработки имеющейся информации;</li> <li>- системой показателей, общими правилами и принципами статистического исследования;</li> <li>- навыками статистических расчетов;</li> <li>- математическими знаниями и методами;</li> <li>- математическим аппаратом, необходимым для профессиональной деятельности;</li> <li>- основными навыками работы с компьютером как средством управления информацией, с информацией в глобальных компьютерных сетях;</li> <li>- навыками работы с современной естественнонаучной литературой;</li> <li>- навыками применения представлений и принципов классической и современной науки при решении конкретных прикладных задач;</li> <li>– навыками решения задач управления персоналом математическими методами;</li> <li>– навыками работы с узкоспециализированной литературой необходимой для решения профессиональных задач.</li> </ul> |  |
| <p><b><i>ПК-13</i> 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</b></p>                                       |  |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> </ul>  | <p style="text-align: center;"><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> <p style="text-align: center;"><b><i>Средний<br/>уровень</i></b></p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>кадровую политику организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p>   | <p>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul>  | <p><b>(хорошо)</b></p>                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</li> <li>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</li> <li>- навыками применения компетентностного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</li> <li>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</li> <li>- навыками применения компетентностного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> | <p><b>Высокий уровень (отлично)</b></p>                      |
| <p align="center"><b>ПК-2 Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</b></p>   |  |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование</li> </ul>   | <p><b>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</b></p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций.</li> </ul>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> </ul> | <p><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>маркетинга персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для работников организаций</li> </ul> <p>планировать мероприятия по высвобождению персонала</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и методами формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками реализации в практической деятельности информационной, коммуникативной и ценовой функции маркетинга персонала;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции маркетинга персонала</li> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для работников организаций</li> </ul> <p>планировать мероприятия по высвобождению персонала</p> |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> <li>- методами планирования и прогнозирования потребности организации в персонале</li> <li>- навыками планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- методами разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками разработки квалификационных требований и профилей компетенций для работников организации.</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения,</li> </ul>  | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>переподготовки и повышения квалификации персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции маркетинга персонала</li> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для работников организаций</li> </ul> <p>планировать мероприятия по высвобождению персонала</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и методами формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками реализации в практической деятельности информационной, коммуникативной и ценовой функции маркетинга персонала;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> <li>- методами планирования и прогнозирования потребности организации в персонале</li> <li>- навыками планирования деловой карьеры, служебно-профессионального</li> </ul> |  |
|--|--|--|

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <p>продвижения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками разработки квалификационных требований и профилей компетенций для работников организации.</li> </ul>  |  |
| <p><b><i>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, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</i></b></p>  |  |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p>  |
|   |  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> </ul> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> |   |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> </ul>  | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</li> <li>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</li> <li>- навыками применения компетентностного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- методами и инструментами разработки кадровой политики и стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различными подходами к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- навыками выявления и классификации требований к персоналу и к работодателю;</li> <li>- навыками проведения найма персонала;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> </ul> |  |
|--|---|--|

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</li> <li>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</li> <li>- навыками применения компетентностного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- методами и инструментами разработки кадровой политики и стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различными подходами к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- навыками выявления и классификации требований к персоналу и к работодателю;</li> <li>- навыками проведения найма персонала;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> </ul> <p>методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</p> |   |
| <p><b><i>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</i></b></p> |   |   |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы</li> </ul>                                  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> </ul>   | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень</i></b></p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul>   | <p><b>(удовлетворительно)</b></p>       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</li> <li>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</li> <li>- организовывать экскурсии на предприятие;</li> <li>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</li> <li>- проводить профессиональное консультирование;</li> <li>- участвовать в профессиональном отборе;</li> <li>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</li> <li>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</li> <li>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</li> <li>- правильно применять испытательный срок</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</li> <li>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</li> <li>- организовывать экскурсии на предприятие;</li> <li>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</li> <li>- проводить профессиональное консультирование;</li> <li>- участвовать в профессиональном отборе;</li> <li>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</li> <li>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</li> <li>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</li> <li>- правильно применять испытательный срок</li> </ul> | <p><b>Средний уровень (хорошо)</b></p>  |
| <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> </ul>  | <p><b>Высокий уровень (отлично)</b></p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> <li>- навыками проведения профессионального консультирования;</li> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки программ адаптации персонала;</li> <li>- методами оценки результатов адаптации персонала.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</li> <li>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</li> <li>- организовывать экскурсии на предприятие;</li> <li>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</li> <li>- проводить профессиональное консультирование;</li> <li>- участвовать в профессиональном отборе;</li> <li>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</li> <li>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</li> <li>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</li> <li>- правильно применять испытательный срок</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> <li>- навыками проведения профессионального консультирования;</li> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки программ адаптации персонала;</li> <li>- методами оценки результатов адаптации персонала.</li> </ul> |  |
| <p><b><i>ПК-5</i>Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов</b></p>   |   |  |

**групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике**

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul>  | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворитель-<br/>но)</b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</li> <li>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</li> <li>- составлять вопросник для описания рабочего места;</li> <li>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</li> <li>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</li> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> <li>- создавать план применения метода групповой динамики;</li> <li>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</li> <li>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</li> <li>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</li> <li>- составлять вопросник для описания рабочего места;</li> <li>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</li> <li>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</li> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> <li>- создавать план применения метода групповой динамики;</li> <li>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</li> <li>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</li> </ul> | <p><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></p>                                 |
| <p><b>Владеть:</b></p>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> </ul>  | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p>                                |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов трудовой деятельности;</li> <li>- навыками проведения оценки трудоемкости работ;</li> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой напряженностью;</li> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</li> <li>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</li> <li>- составлять вопросник для описания рабочего места;</li> <li>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</li> <li>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</li> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> <li>- создавать план применения метода групповой динамики;</li> <li>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</li> <li>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов трудовой деятельности;</li> <li>- навыками проведения оценки трудоемкости работ;</li> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой напряженностью;</li> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> |  |
| <p><b><i>ПК-6</i>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 умение применять их на практике</b></p>  |  |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента</li> <li>- терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- профессионально важные качества</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента</li> <li>- терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- профессионально важные качества</li> </ul>   | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворител<br/>ьно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</li> <li>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</li> <li>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента</li> <li>- терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- профессионально важные качества</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</li> <li>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</li> <li>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии</li> </ul> | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                                |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul> </li> </ul> | <p>для решения актуальных задач современного общества</p>   |   |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента</li> <li>- терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- профессионально важные качества</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</li> <li>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</li> <li>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</li> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul> | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p><b><i>ПК-7 Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками</i></b></p>   |   |   |

**проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала**

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- основы оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>- комплексный подход к системе оценки персонала;</li> <li>- методы разработки графика аттестации персонала;</li> <li>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- основы оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>- комплексный подход к системе оценки персонала;</li> <li>- методы разработки графика аттестации персонала;</li> <li>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul>  | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворител<br/>ьно)</b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</li> <li>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> <li>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения целей, задач и целесообразных</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- основы оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>- комплексный подход к системе оценки персонала;</li> <li>- методы разработки графика аттестации персонала;</li> <li>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</li> <li>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> <li>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> | <p><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></p>                                |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>форм текущей деловой оценки персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> <li>- методами разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в соответствии с требованиями законодательства</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- основы оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>- комплексный подход к системе оценки персонала;</li> <li>- методы разработки графика аттестации персонала;</li> <li>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</li> <li>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> <li>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения целей, задач и целесообразных форм текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> <li>- методами разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> </ul> | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |
|--|---|---|

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | - навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в соответствии с требованиями законодательства   |  |
| <b>ПК-8</b> <i>Знание 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 умение применять их на практике</i>   |   |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</li> <li>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</li> <li>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</li> <li>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- понятие и порядок грейдинга</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);</li> <li>- определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- проводить диагностику существующей системы</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</li> <li>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</li> <li>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</li> <li>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- понятие и порядок грейдинга</li> </ul> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</li> <li>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</li> <li>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</li> <li>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- понятие и порядок грейдинга</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);</li> <li>- определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- проводить диагностику существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> </ul> | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворитель-<br/>но)</b></p> |
|   |   | <p><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></p>                                 |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>мотивации и стимулирования труда;<br/>- принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия</p>   | <p>- принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия</p>   |   |
| <p><b>Владеть:</b><br/>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;<br/>- навыками выявления приоритетных направлений материального, денежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;<br/>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;<br/>- методами грейдирования условий оплаты труда персонала предприятия.</p> | <p><b>Знать:</b><br/>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;<br/>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;<br/>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;<br/>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;<br/>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;<br/>- понятие и порядок грейдирования</p> <p><b>Уметь:</b><br/>- диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;<br/>- разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);<br/>- определять приоритетные направления материального денежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;<br/>- разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;<br/>- проводить диагностику существующей системы мотивации и стимулирования труда;<br/>- принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия</p> <p><b>Владеть:</b><br/>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;<br/>- навыками выявления приоритетных направлений материального, денежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;<br/>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;<br/>- методами грейдирования условий оплаты труда персонала предприятия.</p> | <p><b>Высокий уровень (отлично)</b></p> |
| <p><b><i>ПК-9 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, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также</i></b></p>   |   |   |

**владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике**

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- понятие эргономики и технической эстетики;</li> <li>- цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- технологии управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>требования к управлению охраной труда</li> <li>- классификацию видов утомления</li> <li>- понятие «монотонность работы»;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</li> <li>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>- методологию управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</li> <li>- основные вредные производственные факторы</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- понятие эргономики и технической эстетики;</li> <li>- цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- технологии управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>требования к управлению охраной труда</li> <li>- классификацию видов утомления</li> <li>- понятие «монотонность работы»;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</li> <li>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>- методологию управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</li> <li>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</li> <li>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</li> <li>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современные технологии управления безопасностью труда</li> </ul> | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворител<br/>ьно)</b></p> |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на</li> </ul>   | <p><b>Средний<br/>уровень</b></p>   |



|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
| <p>условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</li> <li>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современные технологии управления безопасностью труда</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;</li> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</li> <li>- оценивать влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды;</li> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить структурирование персонала по безопасности труда;</li> </ul> | <p>психофизиологические состояния персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие эргономики и технической эстетики;</li> <li>- цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- технологии управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> </ul> <p>требования к управлению охраной труда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию видов утомления</li> <li>- понятие «монотонность работы»;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</li> <li>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>- методологию управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</li> <li>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</li> <li>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</li> <li>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современные технологии управления безопасностью труда</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> </ul> | <p><i>(хорошо)</i></p> |
|---|---|------------------------|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрению их в деятельность конкретной организации</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрением их в деятельность конкретной организации;</li> <li>- методами управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современными технологиями управления безопасностью труда.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;</li> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</li> <li>- оценивать влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды;</li> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</li> </ul>   |   |
|   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- понятие эргономики и технической эстетики;</li> <li>- цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- технологии управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>требования к управлению охраной труда</li> <li>- классификацию видов утомления</li> <li>- понятие «монотонность работы»;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</li> <li>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие</li> </ul> | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>безопасность труда персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методологию управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</li> <li>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</li> <li>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</li> <li>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современные технологии управления безопасностью труда</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;</li> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</li> <li>- оценивать влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды;</li> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней</li> </ul> |  |
|--|---|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>управления и внедрению их в деятельность конкретной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрением их в деятельность конкретной организации;</li> <li>- методами управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современными технологиями управления безопасностью труда.</li> </ul>  |  |
| <p><b><i>ПК-10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации</i></b></p>  |   |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</li> <li>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</li> <li>- принципы и источники трудового права;</li> <li>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</li> <li>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</li> <li>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</li> <li>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</li> <li>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</li> <li>- принципы и источники трудового права;</li> <li>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</li> <li>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</li> <li>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</li> <li>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</li> <li>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</li> <li>- последствия незаконных увольнений</li> </ul> <p>состав и виды кадровых документов;</p> | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворител<br/>ьно)</i></b></p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>договора;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу информационно-справочных документов;</li> <li>- правила организации хранения дел кадровых служб;</li> <li>- современные способы и техники создания документов;</li> <li>- правила оформления реквизитов официальных документов</li> </ul>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- последствия незаконных увольнений</li> </ul> <p>состав и виды кадровых документов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу и информационно-справочных документов;</li> <li>- правила организации хранения дел кадровых служб;</li> <li>- современные способы и техники создания документов;</li> <li>- правила оформления реквизитов официальных документов</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</li> <li>- разрабатывать проекты рационализации кадрового документооборота;</li> <li>- контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;</li> <li>- оформлять трудовые отношения с отдельными категориями работников;</li> <li>- оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</li> <li>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</li> <li>- принципы и источники трудового права;</li> <li>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</li> <li>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</li> <li>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</li> <li>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</li> <li>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</li> <li>- последствия незаконных увольнений</li> </ul> <p>состав и виды кадровых документов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу и информационно-справочных документов;</li> <li>- правила организации хранения дел кадровых служб;</li> <li>- современные способы и техники создания документов;</li> <li>- правила оформления реквизитов официальных документов</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>- ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя</p> <p>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;</p> <p>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</p> <p>- оформлять документы в дела;</p> <p>- вести трудовые книжки и личные дела работников</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом</p> <p>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями работников;</p> <p>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям</p> <p>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом;</p> <p>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- современными техниками и способами создания официальных документов;</p> <p>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</p> | <p><b>Уметь:</b></p> <p>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</p> <p>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</p> <p>- разрабатывать проекты рационализации кадрового документооборота;</p> <p>- контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;</p> <p>- оформлять трудовые отношения с отдельными категориями работников;</p> <p>- оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;</p> <p>- ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя</p> <p>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;</p> <p>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</p> <p>- оформлять документы в дела;</p> <p>- вести трудовые книжки и личные дела работников</p> |   |
|  | <p><b>Знать:</b></p> <p>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</p> <p>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</p> <p>- принципы и источники трудового права;</p> <p>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</p> <p>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</p> <p>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</p>   | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</li> <li>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</li> <li>- последствия незаконных увольнений</li> <li>состав и виды кадровых документов;</li> <li>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу</li> <li>и информационно-справочных документов;</li> <li>- правила организации хранения дел кадровых служб;</li> <li>- современные способы и техники создания документов;</li> <li>- правила оформления реквизитов официальных документов</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</li> <li>- разрабатывать проекты рационализации кадрового документооборота;</li> <li>- контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;</li> <li>- оформлять трудовые отношения с отдельными категориями работников;</li> <li>- оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;</li> <li>- ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя</li> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</li> <li>- оформлять документы в дела;</li> <li>- вести трудовые книжки и личные дела работников</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> |  |
|--|---|--|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями работников;</li> <li>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям</li> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- современными техниками и способами создания официальных документов;</li> <li>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</li> </ul> |   |
| <p><b><i>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)</i></b></p>   |  |   |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур</li> <li>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- основные виды организационных структур;</li> <li>- принципы организационного проектирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур;</li> <li>- принципы централизации и децентрализации;</li> <li>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</li> <li>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур</li> <li>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- основные виды организационных структур;</li> <li>- принципы организационного проектирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур;</li> <li>- принципы централизации и децентрализации;</li> <li>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</li> <li>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</li> </ul>   | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</li> <li>- разрабатывать правила внутреннего трудового</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур</li> <li>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- основные виды организационных структур;</li> <li>- принципы организационного проектирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур;</li> <li>- принципы централизации и децентрализации;</li> <li>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</li> </ul>  | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                           |



|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;</p> <p>- разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;</p> <p>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации</p> | <p>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</p> <p>- разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;</p> <p>- разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;</p> <p>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации</p>  |   |
| <p><b>Владеть:</b></p> <p>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;</p> <p>- методами анализа организационной структуры организации</p> <p>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> <p>- методами анализа организационной структуры организации;</p> <p>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;</p> <p>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</p>   | <p><b>Знать:</b></p> <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур</p> <p>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- основные виды организационных структур;</p> <p>- принципы организационного проектирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур;</p> <p>- принципы централизации и децентрализации;</p> <p>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</p> <p>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</p> <p>- разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала,</p> | <p style="text-align: center;"><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;</li> <li>- разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;</li> <li>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации</li> <li>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации;</li> <li>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;</li> <li>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</li> </ul> |   |
| <p><b><i>ПК-12</i> 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</b></p>     |   |   |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</li> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</li> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства;</li> <li>- современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul>  | <p><b><i>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>делопроизводства;<br/> современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства; применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</li> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства;</li> </ul> <p>современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства; применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul>   | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>  |
| <p>делопроизводства;<br/> современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства; применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</li> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства;</li> </ul> <p>современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства; применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> | <p><b><i>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |

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

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</li> <li>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</li> <li>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</li> <li>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</li> <li>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</li> <li>- функциональные возможности систем учета персонала;</li> <li>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</li> </ul> | <p><b>Низкий<br/>(пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</b></p> |
|---|---|--|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>- функциональные возможности систем учета персонала; порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</li> <li>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</li> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</li> </ul> <p>использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</li> <li>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</li> <li>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</li> <li>- функциональные возможности систем учета персонала;</li> </ul> <p>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</li> <li>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</li> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</li> </ul> <p>использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|---|--|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>нормативными актами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ведения информационно-справочной работы;</li> <li>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</li> <li>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</li> <li>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</li> <li>- функциональные возможности систем учета персонала;</li> </ul> <p>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</li> <li>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</li> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</li> </ul> <p>использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;</li> <li>- навыками ведения информационно-справочной работы;</li> <li>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</li> </ul> | <p><b>Высокий<br/>уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p><b><i>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 умение применять их на практике</i></b></p>  |  |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|---|---|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</li> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|--|---|--|



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</li> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</li> </ul> | <p><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p><b><i>ПК - 15 Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i></b></p> |  |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и способы организации учета состояния и использования ресурсов организации в целях управления хозяйственными процессами и определения финансовых результатов, критерии выбора и обоснования учетной политики организации в целях бухгалтерского учета и налогообложения</li> <li>- структуру персонала и требования, обусловленные данной структурой;</li> <li>- источники получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> </ul> <p>методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическим планом</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и способы организации учета состояния и использования ресурсов организации в целях управления хозяйственными процессами и определения финансовых результатов, критерии выбора и обоснования учетной политики организации в целях бухгалтерского учета и налогообложения</li> <li>- структуру персонала и требования, обусловленные данной структурой;</li> <li>- источники получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> </ul> <p>методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическим планом</p> | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|---|---|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием, регистрировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</li> <li>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</li> <li>- устанавливать качественные требования к персоналу;</li> <li>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- применять статистические методы анализа информации;</li> <li>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и способы организации учета состояния и использования ресурсов организации в целях управления хозяйственными процессами и определения финансовых результатов, критерии выбора и обоснования учетной политики организации в целях бухгалтерского учета и налогообложения</li> <li>- структуру персонала и требования, обусловленные данной структурой;</li> <li>- источники получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическим планом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием, регистрировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</li> <li>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</li> <li>- устанавливать качественные требования к персоналу;</li> <li>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- применять статистические методы анализа информации;</li> <li>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|--|---|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и способы организации учета состояния и использования ресурсов организации в целях управления хозяйственными процессами и определения финансовых результатов, критерии выбора и обоснования учетной политики организации в целях бухгалтерского учета и налогообложения</li> <li>- структуру персонала и требования, обусловленные данной структурой;</li> <li>- источники получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> </ul> <p>методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическим планом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием, регистрировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</li> <li>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</li> <li>- устанавливать качественные требования к персоналу;</li> <li>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- применять статистические методы анализа информации;</li> <li>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> | <p><b><i>Высокий уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |
|--|--|--|

**ПК-16 Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике**

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> </ul>   | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;</li> <li>- планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;</li> <li>- планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала</li> </ul> | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                       |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>- методами кадрового контроллинга и кадрового планирования.</p>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;</li> <li>- планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами кадрового контроллинга и кадрового планирования.</li> </ul> | <p><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p><b>ПК- 17</b> <i>Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</i></p> |  |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- понятие функционала сотрудников и подразделений;</li> </ul> <p>особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления</p>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- понятие функционала сотрудников и подразделений;</li> </ul> <p>особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления</p>   | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>- преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;</li> <li>- применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;</li> <li>- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);</li> <li>- интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;</li> </ul> <p>устанавливать квалификационные требования к должностям</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- понятие функционала сотрудников и подразделений;</li> </ul> <p>особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>- преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;</li> <li>- применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;</li> <li>- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);</li> <li>- интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;</li> </ul> <p>устанавливать квалификационные требования к должностям</p> | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                       |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- понятие функционала сотрудников и подразделений;</li> </ul> <p>особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>- преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;</li> <li>- применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;</li> <li>- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);</li> <li>- интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;</li> </ul> <p>устанавливать квалификационные требования к должностям</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> | <p><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p><b><i>ПК –18 Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике</i></b></p> |   |   |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;</li> <li>- виды профессиональных рисков;</li> <li>- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;</li> <li>- виды профессиональных рисков;</li> <li>- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|---|--|---|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- выделять причины травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- технологией аттестации рабочих мест по условиям труда;</li> <li>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</li> <li>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;</li> <li>- виды профессиональных рисков;</li> <li>- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- выделять причины травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|---|---|--|

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| <p>83</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;</li> <li>- виды профессиональных рисков;</li> <li>- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- технологией аттестации рабочих мест по условиям труда;</li> <li>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</li> <li>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p> |
|-----------|---|---|

**ПК-19 Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала**

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|--|--|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа информации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|--|---|--|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа информации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul> | <p><b><i>Высокий уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |
|--|---|--|

**ПК-20 Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|---|--|---|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- методиками оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- навыками разработки программы развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> | <p><i><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></i></p> |
|---|---|---|



|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- методиками оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- навыками разработки программы развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> | <p><b><i>Высокий уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |
|--|---|--|

**ПК - 21 Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике**

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</li> <li>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- методы оценки эффективности управления карьерой;</li> <li>- систему показателей эффективности управления карьерой;</li> <li>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</li> <li>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- методы оценки эффективности управления карьерой;</li> <li>- систему показателей эффективности управления карьерой;</li> <li>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</li> </ul> | <p align="center"><b>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</b></p> |
|---|---|---|

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- навыками оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</li> <li>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- методы оценки эффективности управления карьерой;</li> <li>- систему показателей эффективности управления карьерой;</li> <li>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации</li> </ul> | <p><i><b>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</b></i></p> |
|--|---|---|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</li> <li>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- методы оценки эффективности управления карьерой;</li> <li>- систему показателей эффективности управления карьерой;</li> <li>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- навыками оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей</li> </ul> | <p><b><i>Высокий уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |
|--|--|--|

**ПК-22 Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени**

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</li> <li>- методы прогнозирования затрат на персонал;</li> <li>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- систему показателей использования рабочего времени;</li> <li>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</li> <li>- методы прогнозирования затрат на персонал;</li> <li>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- систему показателей использования рабочего времени;</li> <li>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</li> </ul>  | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</li> <li>- методы прогнозирования затрат на персонал;</li> <li>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- систему показателей использования рабочего времени;</li> <li>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                       |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</li> <li>- методы прогнозирования затрат на персонал;</li> <li>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- систему показателей использования рабочего времени;</li> <li>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> | <p><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p>                          |
| <p><b><i>ПК-23 Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике</i></b></p>  |   |  |
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора информации для проведения исследований;</li> <li>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</li> <li>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</li> <li>- методы оценки удовлетворенности персонала;</li> <li>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора информации для проведения исследований;</li> <li>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</li> <li>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</li> <li>- методы оценки удовлетворенности персонала;</li> <li>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</li> </ul>   | <p><b>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</b></p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</li> <li>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</li> <li>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</li> <li>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора информации для проведения исследований;</li> <li>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</li> <li>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</li> <li>- методы оценки удовлетворенности персонала;</li> <li>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</li> <li>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</li> <li>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</li> <li>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|---|---|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора информации для проведения исследований;</li> <li>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</li> <li>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</li> <li>- методы оценки удовлетворенности персонала;</li> <li>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</li> <li>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</li> <li>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</li> <li>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> | <p><b><i>Высокий уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |
| <p><b><i>ПК-24 Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</i></b></p> |   |  |



|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</li> <li>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</li> <li>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</li> <li>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</li> </ul>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</li> <li>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</li> <li>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</li> <li>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</li> </ul>   | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</li> <li>- формировать систему ключевых показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</li> <li>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</li> <li>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</li> <li>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</li> <li>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</li> <li>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</li> <li>- формировать систему ключевых показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</li> <li>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</li> <li>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</li> </ul> | <p><b><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></b></p>                       |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</li> <li>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</li> <li>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</li> <li>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</li> <li>- формировать систему ключевых показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</li> <li>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</li> <li>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</li> </ul> | <p><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p><b>ПК-25 Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</b></p> |   |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</li> <li>- общий процесс принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> <li>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> </ul> <p>виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</li> <li>- общий процесс принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> <li>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> </ul> <p>виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|  |  |   |
|  |  |   |
|  |  |   |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- использовать законодательные, нормативные и методические</li> </ul>  |  |   |

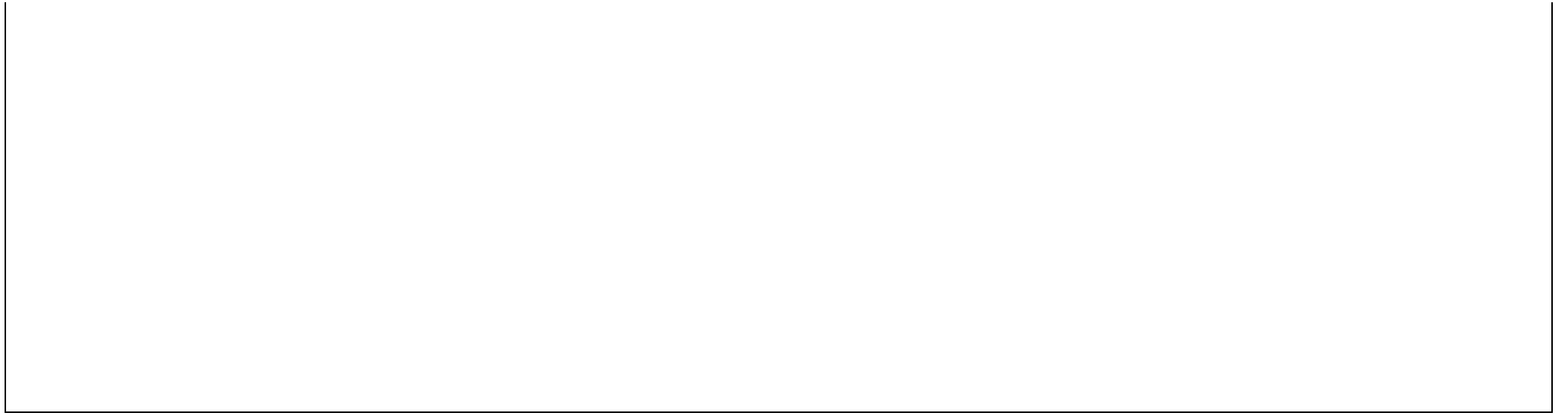
|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- оценивать надежность информации для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-управленческих решений;</li> <li>- информационными коммуникационно-техническими средствами принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</li> <li>- методами диагностики компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств;</li> <li>- навыками анализа специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом;</li> <li>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</li> <li>- методами сбора группировки и систематизации данных;</li> <li>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;</li> <li>- методами оценки рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</li> <li>- общий процесс принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> <li>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> <li>- виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- оценивать надежность информации для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|--|---|--|

|            |   |  |
|------------|---|--|
| <p>101</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</li> <li>- общий процесс принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> <li>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-управленческих решений;</li> <li>- информационными коммуникационно-техническими средствами принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</li> <li>- навыками анализа специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом;</li> <li>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</li> <li>- методами сбора группировки и систематизации данных;</li> <li>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</li> </ul> | <p><i><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></i></p> |
|------------|---|--|

**ПК-26 Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</li> <li>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</li> <li>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</li> <li>- базовые понятия математической статистики;</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- основные статистические методы обработки данных</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных,</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</li> <li>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</li> <li>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</li> <li>- базовые понятия математической статистики;</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- основные статистические методы обработки данных</li> </ul> | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|---|--|---|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>полученных в ходе решения профессиональных задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</li> <li>- использовать знания из области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</li> <li>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</li> <li>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- организовывать и проводить исследования и соблюдать последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</li> <li>- представлением о возможности использования информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</li> <li>- способностью оценивать достоверность результатов, полученных в ходе эксперимента;</li> <li>- важнейшими методами статистического анализа трудовых показателей</li> <li>- умениями и навыками планирования, организации и координации работ в области проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</li> <li>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</li> <li>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</li> <li>- базовые понятия математической статистики;</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- основные статистические методы обработки данных</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</li> <li>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</li> <li>- использовать знания из области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</li> <li>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</li> <li>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- организовывать и проводить исследования и соблюдать последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|---|--|--|





|            |  |   |
|------------|--|---|
| <p>105</p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</li> <li>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</li> <li>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</li> <li>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</li> <li>- использовать знания из области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</li> <li>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</li> <li>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</li> <li>- представлением о возможности использования информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</li> <li>- способностью оценивать достоверность результатов, полученных в ходе эксперимента;</li> <li>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками оформления и представления результатов аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p> |
|------------|--|---|

**ПК-27 Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>- способы взаимодействия со службами информационных технологий;</li> <li>технические и программные средства реализации информационных процессов</li> </ul>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>- способы взаимодействия со службами информационных технологий;</li> <li>технические и программные средства реализации информационных процессов</li> </ul>   | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</li> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</li> <li>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>- способы взаимодействия со службами информационных технологий;</li> <li>технические и программные средства реализации информационных процессов</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</li> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</li> </ul> |   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>- способы взаимодействия со службами информационных технологий;</li> <li>технические и программные средства реализации информационных процессов</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</li> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</li> <li>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем</li> </ul> | <p><b>Высокий уровень<br/>(отлично)</b></p> |
| <p><b><i>ПК-28 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</i></b></p> |  |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;</li> <li>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</li> <li>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;</li> <li>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</li> <li>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</li> </ul> | <p><b><i>Низкий (пороговый)<br/>уровень<br/>(удовлетворительно)</i></b></p> |
|---|---|---|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> <li>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средствами компьютерной техники;</li> <li>- средствами коммуникационной техники;</li> <li>- средствами современных информационных технологий;</li> <li>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</li> </ul> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;</li> <li>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</li> <li>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> <li>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</li> </ul> | <p><i>Средний<br/>уровень<br/>(хорошо)</i></p> |
|---|--|--|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;</li> <li>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</li> <li>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> <li>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средствами компьютерной техники;</li> <li>- средствами коммуникационной техники;</li> <li>- средствами современных информационных технологий;</li> <li>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</li> </ul> | <p><b><i>Высокий уровень<br/>(отлично)</i></b></p> |
|--|---|--|

## **2 ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

### **2.1 Обязанности кафедры в организации практики**

Перед проведением практики выпускающая кафедра государственного и корпоративно управления проводит собрание студентов, на котором проводится инструктаж по технике безопасности и излагаются общие организационные вопросы. Студентам выдаются договоры, установленного образца (в 2 экземплярах), которые заключаются с организацией, предприятием, инспекцией или иным учреждением, являющимся базой практики. На основании заключенных договоров, сданных в 1 экз. на кафедру (2 экз. остается на предприятии), кафедра составляет приказ о прохождении студентами практики.

Студенты знакомятся с приказом ректора о прохождении практики, местами ее прохождения, сроками проведения, руководителями практики от академии, порядком прохождения инструктажей по технике безопасности, перечнем документов, предоставляемых в организацию являющуюся базой практики, перечнем отчетных документов, обязательных для сдачи на кафедру.

Руководство практикой осуществляется предприятием и профилирующей кафедрой государственного и корпоративного управления. Руководителем практики от академии назначаются научно-педагогические работники кафедры, назначенные приказом ректора академии, который дает студентам общие рекомендации о порядке прохождения практики, принимает меры по созданию нормальных условий для ее выполнения.

Студенты направляются на практику без оплаты расходов со стороны образовательной организации.

Студентам перед началом практики выдается задание на практику установленного образца. Данный документ служит основанием для отражения информации, связанной с характеристикой работы студента в период практики и отзывом на него руководителя практики от предприятия. Руководитель практики от академии на данном бланке по итогам сдачи отчета оформляет

краткий отзыв на работу и выставляет оценку. При прохождении практики руководители от образовательной организации и банка (инспекции или организации) контролируют:

- фактические сроки пребывания студентов на практике;
- наличие документов, определяющих порядок прохождения практики (приказы о зачислении на практику, планы-графики, документы, удостоверяющие проведение инструктажа по технике безопасности и др.);
- соблюдение графиков выполнения работы по сбору материалов;
- условия труда, быта и отдыха студентов.

Объем и содержание отчета должен соответствовать данной программе. Отчет проверяется и подписывается руководителем практики от предприятия (организации или учреждения), после чего им дается отзыв о прохождении студентом практики.

Подписи руководителей от предприятия (организации) в отчете (на титульном листе отчета) и отзыве должны быть заверены печатью предприятия (организации).

По возвращении с практики студент сдает руководителю практики от академии отчет для проверки полноты, правильности и качества их выполнения. Защита отчетов по практике организуется кафедрой не позднее 7 дней после завершения практики или начала учебного года.

Защита любого вида практики оценивается по 4-х бальной оценке (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно). Оценка проставляется в зачетной книжке. Студент, не выполнивший программу практики, получивший отрицательный отзыв о работе или неудовлетворительную оценку при защите, считается не выполнившим учебный план.

## **2.2 Обязанности студента**

При прохождении практики обучающийся должен соблюдать правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии на



предприятия (организации), изучить научно-методическую литературу по исследуемой проблеме.

Изучив программу практики и собрав необходимый материал для выполнения отчета, обучающийся должен обобщить и отразить результаты работы в отчете о практике. Объем и содержание отчета должно соответствовать данной программе. Отчет, по учебной практике проверяется и подписывается руководителем практики от предприятия (организации и др.), после чего им дается отзыв о прохождении студентом практики.

Подписи руководителей от предприятия (организации) на титульном листе отчета и бланке направления на практику должны быть заверены печатью данного учреждения или предприятия.

### **2.3 Обязанности руководителя практики от предприятия**

Организовать проведение со студентом-практикантом инструктажа по охране труда и технике безопасности с оформлением установленной документации. Ознакомить студента с Правилами внутреннего распорядка дня и контролировать их соблюдение.

Предоставить студенту рабочее место, обеспечивающее наибольшую эффективность прохождения практики в соответствии с утвержденной программой и заданием кафедры.

Создать необходимые условия для приобретения студентом в период практики навыков самостоятельной работы по избранному направлению подготовки.

Предоставить студенту-практиканту возможность пользоваться специальной литературой, инструктивными материалами, положениями, уставом и другими документами предприятия (организации или учреждения).

Вносить предложения о поощрении отличившегося на работе студента либо наложения дисциплинарного взыскания при нарушении Правил внутреннего распорядка дня и сообщить об этом ректору образовательной

организации. После окончания практики дать краткую характеристику работы студента.

### **3 СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ**

#### **3.1 Структура и содержание учебной практики: научно-исследовательская работа**

Содержанием учебной практики: научно-исследовательская работа является выполнение задания по практике, которое выдается руководителями практики от академии совместно с руководителем практики от предприятия (организации). В таблице 3.1

##### **Инструктаж обучающихся**

Инструктаж обучающихся является важнейшим мероприятием по организации учебной практики обучающихся, от качества, проведения которого во многом зависит качество практики в целом, отношение обучающихся к практике на предприятиях, учебная и производственная дисциплина обучающихся и т. д.

Инструктаж имеет целью:

- информировать обучающихся о сроках, целях и задачах практики;
- довести до студентов примерное распределение фонда рабочего времени в период практики;
- информировать обучающихся о местах прохождения практики и о руководителях практики от академии;
- довести до сведения особенности прохождения практики на конкретном хозяйствующем субъекте;
- установить время и место сбора студентов на предприятии;
- сообщить требования по ведению дневников практики и написанию отчета;
- напомнить обучающимся, какие документы они должны иметь при себе на период практики на предприятии (договор на прохождение практики; направление на практику (приложения А и Б);
- выдать студентам программу практики и индивидуальные задания на практику;



Таблица 3.1 – График прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа

| № п/п                   | Раздел (этапы практики)  | Виды научно-исследовательской и производственной работы, на практике включая самостоятельную работу (трудоемкость в часах) |                    |                 |                        |       | Формируемые компетенции  | Формы текущего и промежуточного контроля                                    |
|-------------------------|--|--|--------------------|-----------------|------------------------|-------|--|---|
|                         |  | инструктаж   | выполнение заданий | сбор материалов | самостоятельная работа | итого |  |   |
| <i>1 курс 2 семестр</i> |  |  |                    |                 |                        |       |  |   |
| 1                       | Организация практики, подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности | 2  |                    |                 |                        | 2     | УК-7   | Пункт отчета по практике  |
| 2                       | Аналитический (производственный) этап  | 2  | 30                 | 10              | 10                     | 52    | ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ДК-1 | Проверка раздела отчета (индивидуального задания). Пункт отчета по практике |
| 3                       | Отчетный этап  |  | 6                  | 4               | 44                     | 54    | УК-7; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15;   | Проверка раздела отчета (индивидуального задания). Пункт отчета по практике |

|                           |  |   |    |    |    |     |  |  |
|---------------------------|--|---|----|----|----|-----|--|--|
|                           |  |   |    |    |    |     | ПК-16; ПК-17; ПК-18;<br>ПК-19; ПК-20; ПК-21;<br>ПК-22; ПК-23; ПК-24;<br>ПК-25; ПК-26; ПК-27;<br>ПК-28; ДК-1  |  |
| Итого за 1 курс 2 семестр |  | 4 | 36 | 14 | 54 | 108 |  |  |
| 1                         | Организация практики, подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности | 2 |    |    |    | 2   | УК-7   | Пункт отчета по практике   |
| 2                         | Аналитический (производственный)   | 2 | 30 | 10 | 10 | 52  | ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3;<br>ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6;<br>ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9;<br>ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3;<br>ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7;<br>ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11;<br>ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15;<br>ПК-16; ПК-17; ПК-18;<br>ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22;<br>ПК-23; ПК-24; ПК-25;<br>ПК-26; ПК-27; ПК-28; ДК-1 | Проверка раздела отчета (индивидуального задания).<br>Пункт отчета по практике |
| 3                         | Отчетный   |   | 6  | 4  | 44 | 54  | УК-7; ОПК-1; ОПК-2;<br>ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5;<br>ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8;<br>ОПК-9; ОПК-10; ПК-1;<br>ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5;<br>ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9;<br>ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13;<br>ПК-14; ПК-15; ПК-16;<br>ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20;<br>ПК-21; ПК-22; ПК-23;<br>ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-          | Проверка раздела отчета (индивидуального задания).<br>Пункт отчета по практике |

|                           |   |    |    |     |     |  |                 |  |
|---------------------------|---|----|----|-----|-----|--|-----------------|--|
|                           |   |    |    |     |     |  | 27; ПК-28; ДК-1 |  |
| Итого за 2 курс 4 семестр | 4 | 36 | 14 | 54  | 108 |  |                 |  |
| Всего                     | 8 | 72 | 28 | 108 | 216 |  |                 |  |

Примечание: на всех этапах практики обучающийся должен заполнять дневник практики, где фиксируются все виды проведенных работ и полученные консультации от преподавателей и работников предприятия.

- в обязательном порядке, под роспись осветить вопросы соблюдения студентами правил техники безопасности и охраны труда (обеспечения безопасности жизнедеятельности) во время практики в хозяйствующем субъекте.

Осветить вопросы режима работы предприятия, правила внутреннего распорядка, учебно-производственной и этико-моральной дисциплины обучающихся во время практики.

### **Аналитический этап**

Аналитический этап определяет выполнение аналитического раздела отчета по учебной практике: научно-исследовательская работа выполняется по материалам деятельности хозяйствующего субъекта.

Так, если базой практики является хозяйствующий субъект, то содержание аналитического раздела отчета по учебной практике за **(1 курс 2 семестр)**, может иметь следующий вид:

#### **1 Общая характеристика организации**

##### **1.1 История формирования и развития организации**

##### **1.2 Основные цели, задачи, направления деятельности организации**

#### **2 Организационная структура и специфика организации**

##### **2.1 Организационная структура организации**

**2.2 Оценка системы обеспечения безопасности жизнедеятельности в организации**

Заключение

Список использованных источников

Приложения

**В первом разделе «Общая характеристика организации»** целесообразно рассмотреть: история формирования и развития организации; задачи деятельности организации; функции организации; направления деятельности организации; задачи функционирования каждого отдела организации.



**Во втором разделе отчета** «Организационная структура и специфика организации» рассматривают организационную структуру организации; оценивают действующую в организации систему обеспечения безопасности жизнедеятельности.

**В заключении** подводится итог проведенного анализа работы организации.

**В приложения** выносятся отчетная документация организации, устав, внутренняя отчетность, статистические данные, которые были использованы в ходе выполнения отчета по практике.

Содержание аналитического раздела отчета по учебной практике за **(2 курс 4 семестр)**, может иметь следующий вид:

1 Организационно-экономическая характеристика деятельности организации

1.1 Организационно-правовой статус и виды деятельности организации

1.2 Анализ основных организационно-экономических показателей деятельности организации

2 Анализ кадрового менеджмента организации

2.1 Структура и характеристика деятельности отдела кадров организации

2.2 Обеспеченность организации трудовыми ресурсами

2.3 Оценка системы управления персоналом организации

Заключение

Список использованных источников

Приложения

**В первом разделе** «Организационно-экономическая характеристика деятельности организации» определяют организационно-правовой статус и виды деятельности организации; проводят анализ основных организационно-экономических показателей деятельности организации.

**Во втором разделе** «Анализ кадрового менеджмента организации» проводят анализ структуры и дают характеристику деятельности отдела

кадров организации, оценивают обеспеченность организации трудовыми ресурсами и систему управления персоналом организации.

В **заключении** подводится итог проведенного анализа работы организации.

В **приложения** выносятся отчетная документация учреждения, внутренняя отчетность, статистические данные, которые были использованы в ходе выполнения отчета по практике.

## **3.2 Требования к оформлению отчета по учебной практике: научно-исследовательская работа**

### **3.2.1 Общие требования к оформлению отчета по практике**

Отчет по практике оформляется на русском языке. В тексте категорически запрещается применять:

- обороты разговорной речи, техницизмы, профессионализмы;
- для одного и того же понятия различные научно-технические термины (синонимы), а также иностранные слова и термины при наличии равнозначных слов и терминов на русском языке;
- произвольные словообразования;
- сокращения слов, кроме установленных правилами русской орфографии, соответствующими государственными стандартами, а также перечнем принятых сокращений в данном документе (помещаемом перед содержанием пояснительной записки);
- сокращать обозначения единиц физических величин, если они употребляются без цифр, за исключением единиц физических величин в головках и боковиках таблиц и расшифровках буквенных обозначений, входящих в формулы и рисунки.

В тексте документа числовые значения величин с обозначением единиц физических величин и единиц счета следует писать цифрами, а числа без обозначения единиц физических величин и единиц счета от единицы до

девяти – словами.

Согласно ГОСТу 7.32-2001 СИБИД. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления; ГОСТу Р 7.0.5-2008 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления, а также требования к оформлению отчетов по практике, Академии ИМСИТ, текст печатается на одной стороне листа бумаги стандартного формата А4.

Отчет по практике должен быть представлен в форме текстового документа, выполненного автоматизированным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Текст работы должен быть выполнен с применением автоматической расстановки переносов. Названия разделов, подразделов, таблиц и рисунков отражаются без переноса.

Цвет шрифта должен быть черным, размер шрифта - 14 пт. Рекомендуемый тип шрифта для основного текста - TimesNewRoman.

Текст работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое — 30 мм. правое – 10 мм., верхнее и нижнее — 20 мм.

**Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту работы и равен 1,25 см.** Выравнивание текста по ширине. Вне зависимости от способа выполнения работы качество напечатанного текста и оформления иллюстраций, таблиц, распечаток программ должно удовлетворять требованию их четкого воспроизведения.

При написании отчет по практике необходимо соблюдать равномерную плотность и четкость изображения по всему тексту. Все линии, буквы, цифры и знаки должны иметь одинаковую контрастность по всей работе.

Фамилии, наименования учреждений, организаций, фирм, наименования изделий и другие имена собственные в отчете по практике приводят на языке оригинала.

Допускается транслитеровать имена собственные и приводить наименования организаций в переводе на язык работы с добавлением (при

первом упоминании) оригинального названия.

Кавычки в тексте работы должны иметь вид «Текст» (печатные кавычки). Использование кавычек вида – “Текст” не допускается.

Использование кавычек вида “Текст” возможно лишь в случае двойного цитирования («Текст: “Текст1”»).

Страницы отчета по практике следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту.

Номер страницы проставляется в центре нижней части страницы без точки.

Титульный лист, содержание и первую страницу введения включают в общую нумерацию, но номер на странице не ставят.

Таким образом, номер страницы на данных листах не проставляется. Приложения не включаются в общую нумерацию страниц. Проставление нумерации начинается со второго листа введения.

Иллюстрации и таблицы на листе формата А3 учитывают как одну страницу.

Нумерация страниц – автоматическая – внизу по центру страницы (простой номер 2). Расположение номера страницы должно быть на уровне не менее 10 мм от нижнего края листа. Рекомендуемый тип шрифта для номера страницы - TimesNewRoman. Цвет шрифта - черный, размер шрифта - 12 пт.

Разделы должны иметь порядковые номера в пределах всей отчета по практике, обозначенные арабскими цифрами без точки и расположенные с абзацного отступа.

Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номеров раздела и подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точка не ставится.

Заголовки должны четко и кратко отражать содержание разделов, подразделов. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой.

### **3.2.2 Требования к оформлению титульного листа**

Титульный лист является первой страницей отчет по практике, предшествующей основному тексту. Размеры полей титульного листа те же, что и для текста работы (приложение В).

На титульном листе должны быть размещены следующие реквизиты (сведения):

- а) наименование (полное и сокращенное) образовательной организации;
- б) наименование структурного подразделения (факультет, кафедра);
- в) вид документа (**отчет по практике**);
- г) наименование типа и вида практики;
- д) информация об объекте исследования (хозяйствующий субъект, по материалам которого выполнялась работа);
- е) номер (шифр) направления подготовки;
- ж) сведения об исполнителе работы (курс, форма обучения, группа, его фамилия, имя, отчество);
- и) должность, подпись, инициалы и фамилию руководителя от образовательной организации;
- к) должность, подпись, инициалы и фамилию руководителя от хозяйствующего субъекта (базы практики);
- л) место и год написания работы.

Наименование (полное и сокращенное) образовательной организации и наименование структурного подразделения (факультет, кафедра) приводят с прописной буквы по центру страницы через один межстрочный интервал (размер шрифта - 14 пт.)

Вид документа «Отчет по практике» приводят прописными буквами по

центру страницы (размер шрифта - 18 пт.).

Наименование типа и вида практики приводят прописными буквами по центру строки, через один межстрочный интервал (размер шрифта - 16 пт.).

Информация об объекте исследования (хозяйствующий субъект, по материалам которого выполнялась работа) приводят в круглых скобках по центру страницы строчными буквами через один межстрочный интервал (размер шрифта - 12 пт.)

Шифр направления подготовки, печатают по центру страницы с прописной буквы, без кавычек (размер шрифта - 12 пт.).

Сведения об исполнителе работы (курс, форма обучения, группа, его фамилия, имя, отчество) приводят с прописной буквы по центру страницы через один межстрочный интервал (размер шрифта - 12 пт.).

Сведения о руководителе от образовательной организации (должность, подпись, инициалы и фамилию руководителя) приводят с прописной буквы по центру страницы через один межстрочный интервал (размер шрифта - 12 пт.).

Сведения о руководителе (должность, подпись, инициалы и фамилию руководителя) от субъекта хозяйствования (базы практики) приводят с прописной буквы по центру страницы через один межстрочный интервал (размер шрифта - 12 пт.).

Сведения об исполнителе работы (курс, форма обучения, группа, его фамилия, имя, отчество) приводят с прописной буквы по центру страницы через один межстрочный интервал (размер шрифта - 12 пт.).

Место (город) и год написания работы приводят по центру в нижней части титульного листа, отделяя друг от друга запятой (размер шрифта - 14 пт.).

### **3.2.3 Требования к оформлению содержания**

Каждую запись содержания оформляют как отдельный абзац, выровненный по ширине.

Номера страниц указывают выровненными по правому краю поля.

Слово «СОДЕРЖАНИЕ» записывают прописными буквами в виде заголовка и располагают симметрично тексту (приложение Д).

Наименования, включенные в содержание, записывают с абзаца.

Наименования разделов записываются прописными буквами, подразделов и пунктов основной части отчет по практике – с прописной буквы с указанием номеров разделов и подразделов.

Цифры, обозначающие номера страниц (листов), с которых начинается раздел отчет по практике, следует располагать на расстоянии 15 мм от края листа, соблюдая разрядность цифр. Слово «стр.» не пишется.

Для удобства редактирования текста, рекомендуется выполнять содержание в невидимой таблице, так как тестовую часть содержания выравнивают по ширине, а страницы по правому нижнему краю.

### **3.2.4 Требования к заголовкам разделов отчета по практике**

Основную часть работы следует делить на разделы, подразделы и пункты. Пункты при необходимости могут делиться на подпункты. Разделы и подразделы работы должны иметь заголовки.

Заголовки разделов и подразделов основной части работы следует начинать с абзацного отступа и размещать после порядкового номера, разделы печатать прописными буквами, а подразделы с прописной буквы, не подчеркивать, без точки в конце.

Если заголовок включает несколько предложений, их разделяют точками. Переносы слов в заголовках не допускаются.

Разделы отчет по практике должны иметь порядковые номера в пределах всего текста, обозначенные арабскими цифрами без точки и записанные с абзацного отступа (1, 2 и т.д.).

Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела.

Номер подраздела состоит из номера раздела и пункта, разделенных

точкой (1.1, 1.2, 1.3; 2.1, 2.2; 3.1 и т.д.). В конце номера подраздела точка не ставится.

Разделы, подразделы и пункты должны иметь заголовки, четко и кратко отражающие их содержание.

Заголовки следует писать через один пробел после номера раздела (подраздела и пункта) и располагать с абзацного отступа, выравнивая по ширине. Слово «Раздел» не пишется.

Слово «подраздел» или значок параграфа в названии не ставятся. В конце заголовка точка не ставится.

Заголовки разделов печатают прописными буквами, подразделов и пунктов печатают строчными буквами (кроме первой прописной).

Пример оформления:

## 2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ПУД»

### 2.1 Организационно-правовая характеристика предприятия

Переносить слова в заголовках не допускается.

Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Первая буква названия подраздела должна располагаться под первой буквой названия раздела.

Расстояние между заголовком раздела и заголовком подраздела – два полуторных междустрочных интервала.

Расстояние между заголовком подраздела и текстом – один полуторный междустрочный интервал.

Расстояние между текстом и заголовком следующего подраздела – два полуторных междустрочных интервала.

Заголовки подразделов не должны выполняться в конце листа, необходимо, чтобы за ними следовало не менее трех строк текста, в противном случае – размещение производить на следующей странице.



Наименования таких структурных элементов работы, как «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ», «ПРИЛОЖЕНИЯ» следует располагать в середине строки без точки в конце, прописными буквами, не подчеркивая.

Каждый структурный элемент и каждый раздел основной части отчет по практике начинают с новой страницы. Расстояние между перечисленными наименованиями и текстом составляет два полуторных интервала.

### **3.2.5 Требования к изложению текста отчета по практике**

Текст отчета по практике должен быть четким и не допускать различных толкований. При изложении обязательных требований в тексте должны применяться слова «необходимо», «следует», «требуется», «должен», «запрещается» и т.д. При изложении других положений следует применять слова - «могут быть», «как правило», «при необходимости», «в случае» и т.д.

При этом допускается использовать повествовательную форму изложения текста документа, например, «применяют», «указывают» и т.п.

В документах должны применяться научные термины, обозначения и определения, установленные соответствующими стандартами, а при их отсутствии - общепринятые в научной литературе.

В тексте не допускается:

- применять обороты разговорной речи, профессионализмы;
- применять для одного и того же понятия научные термины, близкие по смыслу (синонимы), а также иностранные слова и термины при наличии равнозначных слов и терминов в русском языке;
- применять произвольные словообразования;
- применять сокращения слов, кроме установленных правилами

русской орфографии, соответствующими государственными стандартами, а также установленными в данном положении;

- сокращать обозначения единиц физических величин, если они употребляются без цифр, за исключением единиц физических величин в головках и боковиках таблиц и в расшифровках буквенных обозначений, входящих в формулы и рисунки.

В тексте отчет по практике, за исключением формул, таблиц и рисунков, не допускается применять математические знаки без числовых значений, например  $>$  (больше),  $<$  (меньше),  $=$  (равно),  $\geq$  (больше или равно),  $\leq$  (меньше или равно),  $\neq$  (не равно), а также знаки № (номер), % (процент).

Внутри пунктов или подпунктов могут быть приведены перечисления. Перед каждым элементом перечисления следует ставить тире.

При необходимости ссылки в тексте работы на один из элементов перечисления вместо тире ставят строчные буквы русского алфавита со скобкой, начиная с буквы «а» (за исключением букв ё, э, й, о, ч. ъ, ы, ь). Простые и сложные перечисления отделяются точкой с запятой.

При наличии конкретного числа перечислений допускается перед каждым элементом перечисления ставить арабские цифры, после которых ставится скобка.

Перечисления приводятся с абзацного отступа в столбик.

Например:

В состав имущества организации входят:

- а) внеоборотные активы;
- б) оборотные активы.

Перечисления в тексте можно оформлять нумерованным и/или маркированным списком.

Маркированные списки используются при перечислении или выделении отдельных фрагментов текста. Перед каждым элементом перечисления следует ставить дефис ( – ) (другие символы маркера: •, v и т.п. недопускаются).

Нумерованные списки полезны в тех случаях, когда в тексте работы нужно сделать ссылки на пункты этого списка. В этом случае используют строчную букву (за исключением Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь) или цифру после которой ставится скобка.

После предложения, вводящего список, ставится двоеточие. Элементы списка пишутся со строчной буквы, если они составляют одно предложение с вводным предложением. Например:

Выделяют следующие виды стоимости:

- 1) рыночная стоимость;
- 2) инвестиционная стоимость.

Если элементы списка имеют самостоятельное значение (как правило, в этом случае после наименования элемента пишется его описание или объяснение), их записывают с прописной буквы и после каждого порядкового номера ставится точка. Например,

Активная часть бухгалтерского баланса представлена двумя разделами.

1. Первый раздел – внеоборотные активы, которые представляют собой...
2. Второй раздел – оборотные активы, которые включают...

В первом случае между элементами списка ставится точка с запятой (;), а во втором – точка.

### **3.2.6 Требования к оформлению иллюстраций**

Иллюстрации (чертежи, графики, схемы, компьютерные распечатки, диаграммы, фотоснимки) следует располагать в работе непосредственно после текста, где они упоминаются впервые, или на следующей странице (по возможности ближе к соответствующим частям текста курсовой работы). На все иллюстрации в работе должны быть даны ссылки.

При ссылке необходимо писать слово «рисунок» и его номер, например: «в соответствии с рисунком 2.2» и т. д. Словом «рисунок»

обозначаются все иллюстративные примеры, графики, диаграммы и т.п. Они располагаются, как правило, по центру страницы.

Количество иллюстраций должно быть достаточным для пояснения излагаемого текста работы. Не рекомендуется в отчете по практике приводить объемные рисунки.

Иллюстрации, за исключением иллюстраций, приведенных в приложениях, следует нумеровать арабскими цифрами. Иллюстрации каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения: Рисунок А.3.

Рисунки нумеруются последовательно в пределах всей работы арабскими цифрами. Допускается нумерация в пределах разделов работы. В этом случае номер иллюстрации состоит из номера раздела и порядкового номера иллюстрации, разделенных точкой: Рисунок 2.1.

Иллюстрации при необходимости могут иметь наименование и пояснительные данные (подрисуночный текст).

Рисунок обязательно должен иметь название, которое располагается под рисунком по центру страницы и пишется с прописной буквы.

Между номером рисунка и названием ставится тире; точка в конце номера и названия рисунка не ставится. Слово «Рисунок», его номер и через тире наименование помещают после пояснительных данных.

Пример:

Рисунок 2 – Оформление таблицы

Наименование рисунка приводят с прописной буквы без точки в конце. Перенос слов в наименовании графического материала не допускается.

Образец оформления графического материала приведен в приложении Е.

Расстояние между текстом и рисунком должно составлять один полуторный междустрочный интервал. После названия рисунка также необходим отступ в один полуторный междустрочный интервал.

Следует различать самостоятельно созданные – собственные рисунки (схемы, графики, диаграммы, составленные по данным из различных источников) и заимствованные из какого-либо источника; во втором случае под рисунком указывается ссылка на данный источник с обязательным указанием номера страницы.

---

Рисунок n.m – Название рисунка

*Источник: Российский статистический ежегодник. – М., 2023. С. 364.*

Допускается при оформлении иллюстрационных материалов (схем, графиков, диаграмм) использование 12 размера шрифта и одинарного межстрочного интервала.

### **3.2.7 Требования по оформлению таблиц**

Графический и цифровой материал, как правило, оформляется в виде таблиц, графиков, диаграмм, иллюстраций и имеет по тексту отдельную нумерацию для каждого вида материала, выполненную последовательно арабскими цифрами. Номер должен состоять из номера раздела и порядкового номера таблицы/рисунка, разделенного точкой, например «Таблица 1.2».

Допускается сквозная нумерация материалов в пределах всей работы. При этом обязательно делается надпись по левому краю «Таблица» с указанием порядкового номера и названия таблицы.

Фактический цифровой материал приводят в виде таблиц. Таблицы применяются для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Каждая таблица должна иметь название, которое должно отражать ее

содержание, быть точным, кратким. Каждая таблица оформляется в соответствии с требованиями статистики, должна иметь четкий тематический заголовок, полностью соответствующий ее содержанию.

Название таблицы следует помещать над таблицей слева. Расстояние между текстом и названием таблицы – один полуторный междустрочный интервал; между названием таблицы и её границей расстояние должно быть минимально. После таблицы также необходим отступ в один полуторный междустрочный интервал.

На все таблицы должны быть указания (ссылки) в тексте работы. При ссылке следует печатать слово «таблица» с указанием ее номера.

Таблицы в зависимости от их размера следует располагать непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или в начале следующей страницы. Слово «Таблица» указывают слева над таблицей без абзацного отступа с прописной буквы.

Далее указывают номер таблицы арабскими цифрами. В конце номера таблицы и названия таблицы точку не ставят. После номера таблицы ставят тире, а затем дают наименование (заголовок) таблицы.

Наименование таблицы, при ее наличии, должно отражать ее содержание, быть точным, кратким.

Наименование следует помещать над таблицей слева, без абзацного отступа. Если название таблицы не помещается на одну строку, то следующая строка должна размещаться под первой буквой названия, которое выравнивается по ширине.

Если наименование таблицы занимает две строки и более, то его следует записывать через один межстрочный интервал.

Таблицы слева, справа и снизу, как правило, ограничивают линиями. Важно, чтобы границы таблицы не выходили за границы основного текста.

Допускается применять размер шрифта и межстрочного интервала в таблице меньший, чем в тексте (12 размер шрифта, 1 межстрочный интервал).

При этом должно наблюдаться единообразие в оформлении всего иллюстрационного материала, т.е. все таблицы и рисунки должны быть выдержаны в одном стиле (приложение Ж).

Следует различать самостоятельно составленные таблицы и заимствованные из какого-либо источника; во втором случае под таблицей указывается ссылка на данный источник с обязательным указанием номера страницы:

Таблица n.m - Название таблицы

| Наименование столбца | Наименование столбца | Наименование столбца | Наименование столбца |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                      |                      |                      |                      |
|                      |                      |                      |                      |

*Источник: Российский статистический ежегодник. – М., 2023. С. 364.*

Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другой лист (страницу). При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово «Таблица» и номер ее указывают один раз слева над первой частью таблицы, над другими частями пишут слово «Продолжение» и указывают номер таблицы, например: «Продолжение таблицы 1.2» - выравнивание по левому краю. При переносе таблицы на другой лист (страницу) заголовок помещают только над ее первой частью.

При переносе части таблицы на другую страницу столбцы в первой части нумеруют и повторяют нумерацию столбцов на следующих листах:

Таблица n.m – Название таблицы

| Наименование столбца | Наименование столбца | Наименование столбца | Наименование столбца | Наименование столбца |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1                    | 2                    | 3                    | 4                    | 5                    |
|                      |                      |                      |                      |                      |
|                      |                      |                      |                      |                      |

----- разрыв страницы -----

Продолжение таблицы n.m

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |

Заголовки граф и строк таблицы следует писать с прописной буквы в единственном числе, а подзаголовки граф — со строчной буквы, если они составляют одно предложение с заголовком, или с прописной буквы, если они имеют самостоятельное значение.

В конце заголовков и подзаголовков таблиц точки не ставят. Заголовки граф, как правило, записывают параллельно строкам таблицы. При необходимости допускается перпендикулярное расположение заголовков граф.

При необходимости таблицу можно разместить горизонтально. Примечание к таблице печатается с прописной буквы с абзаца, не подчеркивая. Его помещают в конце таблицы над линией, обозначающей окончание таблицы.

Во всех таблицах должны быть проставлены единицы измерения. Если все показатели, приведенные в графах таблицы, выражены в одной и той же единице измерения, то ее обозначение можно помещать через запятую после названия таблицы. Цифры в графах таблиц должны иметь одинаковую разрядность и располагаться одна под другой (приветствуется выравнивание числовых значений по центру граф). Если цифровые или иные данные в какой-либо строке таблицы отсутствуют, то ставится прочерк. При невозможности расчета какого-либо показателя ставится знак «X».

### **3.2.8 Требования по оформлению формул и уравнений**

Если в тексте приводят расчеты, то необходимо указывать расчетные формулы.



Формулы приводятся на отдельной строчке – выравнивание по центру. Каждая формула нумеруется сквозной нумерацией или в пределах раздела. Номер проставляется в той же строчке, что и формула, в круглых скобках, у правого поля листа. Ссылки в тексте на порядковые номера формул и уравнений даются в скобках.

Допускается нумерация формул в пределах раздела. В этом случае номер формулы состоит из номера раздела и порядкового номера формулы, разделенных точкой: (3.1).

Формулы и уравнения записываются в одну строку. Выше и ниже каждой формулы или уравнения должно быть оставлено не менее одной свободной строки; расстояние между пояснением к формуле и основным текстом - минимально.

Если формула или уравнение не помещается в одну строку, то формула переносится на другую строку после знака равенства (=) или после знаков плюс (+), минус (-), умножения (x), деления (:), или других математических знаков, причем знак в начале следующей строки повторяют.

При переносе формулы на знаке, символизирующем операцию умножения, применяют знак «х».

После формулы обязательно приводится расшифровка использованных обозначений. В качестве символов следует применять обозначения, установленные соответствующими стандартами. Пояснения символов и числовых коэффициентов, входящих в формулы, если они не пояснены ранее в тексте, должны быть приведены непосредственно под ней в той же последовательности, в которой они даны в формуле. Значение каждого символа и числового коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснения начинают без абзацного отступа со слова «где», двоеточие после него не ставят. После формулы ставится запятая.

Например, размер собственных оборотных средств определяется по формуле:

$$\text{СОС} = \text{ТА} - \text{ТП}, \quad (1.2)$$

где ТА – текущие активы, тыс. руб.;

ТП – текущие пассивы, тыс. руб.

Приветствуется отражение формул, выполненных в текстовом редакторе или настольной редакторской системе. Формулы, следующие одна за другой и не разделенные текстом, разделяют запятой. Каждая формула приводится в тексте один раз. Если ее используют в нескольких расчетах, каждый раз делают ссылку.

### **3.2.9 Правила оформления ссылок**

В отчете по практике рекомендуется приводить ссылки на использованные источники.

При нумерации ссылок на документы, использованные при выполнении работы, приводится сплошная нумерация для всего текста в целом или для отдельных разделов.

Ссылки на литературные источники приводят в квадратных скобках с указанием номера источника в списке использованных источников и страницы, на которых помещается используемые данные, например (например, [24, с. 14-1]).

Порядковый номер ссылки (отсылки) приводят арабскими цифрами в квадратных скобках в конце текста ссылки.

Порядковый номер библиографического описания источника в списке использованных источников соответствует номеру ссылки.

Ссылаться следует на документ в целом или на его разделы и приложения.

Ссылки обязательны при:

- цитировании;
- заимствовании положений, формул, таблиц, иллюстраций;
- необходимости указания на источник, в котором более полно

изложен рассматриваемый вопрос;

- анализе опубликованных работ.

В противном случае, представленный в работе текст расценивается как плагиат.

Ссылки на таблицы, рисунки, приложения берутся в круглые скобки. При ссылках следует писать: «в соответствии с данными таблицы 5», (таблицы 2), «по данным рисунка 3» (рисунок 3), «в соответствии с приложением А», (приложение Б), «... по формуле (3)».

### **3.2.10 Требования к оформлению списка использованных источников**

Список использованных источников представляет собой библиографическое описание использованных источников, который должен включать не менее 25 источников, расположенных в алфавитном порядке.

Сведения об источниках следует нумеровать арабскими цифрами с точкой и печатать с абзацного отступа. Библиография оформляется на том языке, на котором опубликован или написан сам источник. Специальная научная и учебная литература оформляется в алфавитном порядке – по фамилиям авторов, заглавиям книг (если автор не указан или авторов больше трех), и указываются выходные данные работы.

Например,

1. Чеботарев Н.Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) [Электронный ресурс]: Учебник для магистров / Н. Ф. Чеботарев. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. – 224 с.

При оформлении статей из периодических изданий (журналов, газет), указываются: автор (фамилия и первая буква имени), название статьи, название периодического издания, год и номер издания, страницы используемой статьи (их пишут с большой буквы).

Например,

1. Браверман А., Саулин А. Интегральная оценка результативности предприятий // Вопросы экономики. – 2022. – № 6. – С. 15-23.

При использовании интернет-изданий указываются полный адрес сайта и дата обращения к сайту.

Например,

2. Web of Science. — URL:  
<http://apps.w6bofknowledge.com/>(датаобращения 15.11.2022).

Сведения об источниках следует нумеровать арабскими цифрами и писать с абзацного отступа.

В качестве примеров оформления библиографических описаний различных источников, использованных в отчете по практике можно привести следующее.

**Статья в периодических изданиях и сборниках статей:**

1. Гуреев В.Н., Маслов НА Использование библиометрии для оценки значимости журналов в научных библиотеках (обзор)// Научно-техническая информация. Сер. 1. – 2021. – № 92. – С. 8–19.

2. Колкова Н.И., Скипор И.Л. Термин система предметной области «электронные информационные ресурсы»: взгляд с позиций теории и практики // Научн. и техн. б-ки. – 2022. – № 97. – С. 24–41.

**Книги, монографии:**

1. Земсхов А.И., Шрайберг Я.Л. Электронные библиотеки: учебник для вузов. – М.: Пиберея. 2014. – 351 с.

2. Костюк К.Н. Книга в новой медицинской среде. – М.: Директ-Медиа. 2021. – 430 с.

**Тезисы докладов, материалы конференций:**

1. Пеготин Е.Ю. Организация метаданных в хранилище данных // Научный поиск. Технические науки: Материалы 3-й науч. конф. аспирантов и докторантов / отв. за вып. С.Д. Ваулин: Юж.-Урал. гос. ун-т. Т. 2. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ. 2022. – С. 128–132.

2. Ангопольский А.Б. Система метаданных в электронных библиотеках // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: Новые технологии и новые формы сотрудничества: Тр. 8-й Междунар. конф. «Крым-2023» / г. Судак, (июнь 2023 г.). – Т. 1. – М.: 2023. – С. 287–298.

3. Парфенова С.Л., Гришакина Е.Г., Золотарев Д.В. 4-я Международная научно-практическая конференция «Научное издание международного уровня – 2021: современные тенденции в мировой практике редактирования, издания и оценки научных публикаций» // Наука. Инновации. Образование. – 2021. – № 17. – С. 241–252.

**Патентная документация согласно стандарту ВОИС:**

1. ВУ (код страны) 18875 (№ 9 патентного документа) С1 (код вида документа). 2010 (дата публикации).

#### **Электронные ресурсы:**

1. Статистические показатели российского книгоиздания в 2006 г.: цифры и рейтинги. [Электронный ресурс]. – 2006. – URL: [http://pyrbookhambw.ru/stat\\_2006.htm](http://pyrbookhambw.ru/stat_2006.htm) (дата обращения 12.03.2009).

2. Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года. – URL: <http://government.ru/media/files/41d4b73763889da21&4/pdf> (дата обращения 15.11.2022).

3. Web of Science. — URL: <http://apps.w6bofknowledge.com/> (дата обращения 15.11.2022).

#### **Нормативные документы:**

1. ГОСТ 7.0.96—2022 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Электронные библиотеки. Основные виды. Структура. Технология формирования. — М.: Сгакдартинформ. 2022. — 16 с.

2. Приказ Минобрнауки РФ от 19 декабря 2013 г. № 9 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры, программам специалитета, программам магистратуры». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_159671/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159671/) (дата обращения: 04.08.2022).

3. ISO 25964-1:2011. Information and documentation —Thesauri and interoperability with other vocabularies — Part 1: Thesauri for information retrieval. – URL: <http://www.iso.org/iso/catalogue/detail.htm?csnumber=53657> (дата обращения: 20.10.2022).

### **3.2.11 Требования к оформлению приложений**

Отчет по практике обязательно может содержать приложения, которые выделяются как структурная единица документа словом ПРИЛОЖЕНИЕ, расположенным по центру отдельного листа.

В приложения выносятся формы отчетности по исследуемому вопросу, на основании которых выполнялись расчеты, а также другой объемный аналитический материал (графики, таблицы, рисунки, копии подлинных документов и т.п.).

Каждое приложение начинается с новой страницы с указанием наверху по справа страницы «Приложение», которое должно иметь обозначение (заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, кроме Ё, З, Й, О, Ч, Ь, Ы, Ъ) и заголовков.

Заголовок приложения записывают отдельной строкой по центру симметрично относительно текста с прописной буквы, без точки в конце.

При вынесении материала в приложение следует группировать связанные по смыслу таблицы и рисунки в одно приложение. Например, не рациональна следующая группировка приложений:

Приложение А. Бухгалтерский баланс за 2023 год;

Приложение Б. Отчет о финансовых результатах за 2023 год;

Приложение В. Бухгалтерский баланс за 2022 год;

Приложение Г. Отчет о финансовых результатах за 2022 год.

Следует сгруппировать следующим образом:

Приложение А. Бухгалтерская отчетность за 2023 год;

Приложение Б. Бухгалтерская отчетность за 2022 год.

Если одно приложение располагается на 2-х и более листах – надпись «Продолжение приложения» не требуется.

Если в приложение к работе выносятся несколько таблиц, объединённых одной смысловой нагрузкой, то в рамках одного приложения может присутствовать свой список отражаемых материалов.

Например, таблицы в рамках одного приложения должны быть обозначены как «Таблица А.1», «Таблица А.2» и т.д., где А – номер

приложения, за которым следует номер иллюстрационного материала в данном приложении.

Важно понимать, что количество приведенных приложений не увеличивают объём работы, так как в общую нумерацию страниц текста они не включаются, но их присутствие необходимо с целью подтверждения приведённых доводов и расчётов, произведённых в работе.

Последняя страница проставляется только на листе, который содержит слово ПРИЛОЖЕНИЕ; эта же страница отражается в содержании работы и является конечной при указании количества страниц в работе.

В тексте отчет по практике на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте работы. Каждое приложение следует начинать с нового листа (страницы). Приложения, как правило, выполняют на листах формата А4. Допускается оформление приложения на листах формата А3.

### **Отчетный этап**

Отчетный этап определяет защиту отчета по учебной практике (Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) выполняется по материалам деятельности хозяйствующего субъекта.

Составленный по итогам практики отчет сдается на проверку руководителю одновременно с дневником практики, подписанным руководителем практики от предприятия.

После проверки отчета руководителем практики от образовательной организации заведующий кафедрой назначает комиссию, по защите результатов практики состоящую из числа преподавателей кафедры, а так же с возможным привлечением работодателей из числа руководителей практики от предприятия.

Защита результатов практики проводится в виде устного выступления (5-7мин.) перед комиссией.

Члены комиссии оценивают представленную работу по следующим



критериям:

1. Изучение собранных материалов и современной отечественной и зарубежной литературы по направленности индивидуального задания на практику.

2. Освоение вопросов, касающихся деятельности исследуемого предприятия.

3. Выполнение индивидуального задания.

4. Наличие материалов, оформленных и/или представленных результатами научной работы в устной и/или письменной форме.

5. Оформление отчета (грамотность, соответствие требованиям оформления, качество иллюстративного материала, логичность и полнота материалов отчета).

На основании данных критериев комиссия экспертным путем дает оценку уровня сформированности необходимых компетенций.

### **3.3 Формы отчетности по практике**

По завершении учебной практики (Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) обучающиеся в недельный срок представляют на выпускающую кафедру:

1) заполненный по всем разделам дневник практики, подписанный руководителем практики от предприятия и от образовательной организации;

2) отчет по практике, включающий текстовые, табличные и графические материалы, отражающие решение предусмотренных программой практики задач;

3) отзыв руководителя практики с оценкой уровня сформированности компетенций и оперативности выполнения им задания по практике, отношения к выполнению программы практики и т.п.

Дневник практики является основным отчетным документом, характеризующим и подтверждающим выполнение программы практики, в котором отражается его текущая работа в процессе практики (приложение Г)

– выданное обучающемуся индивидуальное задание, календарный план-график выполнения обучающимся программы практики с отметками о полноте и уровне его выполнения (план составляется совместно с руководителем практики от образовательной организации);

– анализ состава и содержания выполненной обучающимися практической работы с указанием структуры, объемов, сроков выполнения и ее оценки руководителем практики;

– перечень и обзор использованной обучающимися научной литературы (монографии, научные сборники и статьи, реферативные издания) и нормативных материалов);

– выводы и предложения обучающегося по практике;

– краткая характеристика и оценка работы обучающегося в период практики руководителем от образовательной организации.

По результатам прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа выполнения и защиты отчета ставится оценка – зачтено (с оценкой «отлично»), зачтено (с оценкой «хорошо»), зачтено (с оценкой «удовлетворительно»), не зачтено (с оценкой «неудовлетворительно»).

#### **4 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Компетенции, сформированные в ходе учебной практики: научно-исследовательская работа, будут способствовать успешному освоению образовательной программы по направлению 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». В результате прохождения учебной практики у обучающихся должны быть сформированы компетенции таблица 4.1.

Таблица 4.1 – Планируемые результаты обучения при прохождении учебной практики: научно-исследовательская работа, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

| <i>Код компетенции</i>                  | <i>Название компетенции</i>  | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>  |
|---|--|--|
| <b>Общекультурные компетенции</b>       |  |  |
| <b>УК-7</b>                             | <i>Способность к самоорганизации и самообразованию</i>   | <p><b>Знать:</b><br/>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура);<br/>систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;<br/>правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности;<br/>закономерности профессионально-творческого и культурно- нравственного развития;</p> <p><b>Уметь:</b><br/>анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания);<br/>анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.</p> <p><b>Владеть:</b><br/>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.</p> |
| <b>Общепрофессиональные компетенции</b> |  |  |
| <b>ОПК-1</b>                            | <i>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</i> | <p><b>Знать:</b><br/>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br/>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br/>- особенности российского подхода к управлению персоналом;<br/>- понятие и элементы концепции управления персоналом;<br/>- методологию, систему и технологию управления персоналом, их элементы и взаимосвязи;<br/>- закономерности и принципы управления персоналом<br/>- основы современной философии и концепций управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b><br/>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации<br/>- проводить сравнительную оценку тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;<br/>- диагностировать существующий в организации стиль управления на основе знаний о методах</p>        |

| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|---|--|
|                 |   | <p>управления персоналом, их влиянии на персонал и пропорциональное сочетание;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности</li> <li>- навыками проведения сравнительной оценки тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</li> <li>- методами диагностики существующего в организации стиля управления на основе знаний о методах управления персоналом, их влиянии на персонал и пропорциональное сочетание;</li> <li>- навыками применения теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу</li> </ul>   |
| ОПК-2           | <p><i>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</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</li> <li>- положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике в своей профессиональной деятельности положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</li> <li>- применять на практике в своей профессиональной деятельности положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</li> <li>- навыками применения положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового</li> </ul> |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|--|---|
|                 |  | законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права   |
| ОПК - 3         | <i>Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</i>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы международного права;</li> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудовой сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки влияния международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации;</li> <li>- навыками применения рекомендаций и конвенций Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</li> </ul> |
| ОПК - 4         | <i>Владение 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)</i> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</li> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</li> <li>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</li> </ul>  |
| ОПК - 5         | <i>Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей</i>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы</li> </ul>  |

| <i>Код компетенции</i> | <i>Название компетенции</i> | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>   |
|------------------------|-----------------------------|---|
|                        | <i>организации</i>          | <p>в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами применения принципов структурно-функционального, институционального, неинституционального, социо-культурологического подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом;</li> <li>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении социальных проблем организации;</li> <li>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале.</li> </ul> |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|--|---|
| ОПК - 6         | <p><i>Владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</li> <li>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</li> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов</li> <li>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</li> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач.</li> </ul>  |
| ОПК- 7          | <p><i>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</i></p>               | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</li> <li>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</li> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</li> <li>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</li> <li>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</li> <li>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового</li> </ul> |



| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|--|--|
|                 |  | <p>общения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul>   |
| ОПК - 8         | <p><i>Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> </ul> <p>особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</li> <li>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</li> <li>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</li> <li>- разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки, принятия и реализации решений;</li> <li>- приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений;</li> <li>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной ответственности;</li> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</li> </ul> |
| ОПК - 9         | <p><i>Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</i></p>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|--|---|
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</li> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудитории;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых ситуациях</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами устной и письменной речи;</li> <li>- культурой правильного мышления;</li> <li>- культурой аргументации в диалоге;</li> <li>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</li> <li>- навыками ведения делового общения</li> <li>- навыками организации деловых совещаний;</li> <li>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</li> <li>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях.</li> </ul> |
| ОПК- 10         | <p><i>Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и технологий в управлении;</li> </ul>  |

| <i>Код компетенции</i>                   | <i>Название компетенции</i>   | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>   |
|--|---|---|
|  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и средствами информационных технологий в профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками использования программных средств в менеджменте</li> <li>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</li> <li>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</li> <li>- представлением о методах защиты информации;</li> <li>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</li> <li>- представлением о методах защиты государственной тайны.</li> </ul>   |
| <b><i>Дополнительные компетенции</i></b> |   |   |
| <b><i>ДК-1</i></b>                       | <b><i>Способность использовать основные законы естественнонаучных дисциплин и современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</i></b> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</li> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>составлять план статистического исследования исходных показателей;</li> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</li> <li>- применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач</li> </ul> |

| <i>Код компетенции</i>  | <i>Название компетенции</i>  | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>  |
|---|--|--|
|   |  | <p>по управлению персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного выбора и применения статистических методов для обработки имеющейся информации;</li> <li>- системой показателей, общими правилами и принципами статистического исследования;</li> <li>- навыками статистических расчетов;</li> <li>- математическими знаниями и методами;</li> <li>- математическим аппаратом, необходимым для профессиональной деятельности;</li> <li>- основными навыками работы с компьютером как средством управления информацией, с информацией в глобальных компьютерных сетях;</li> <li>- навыками работы с современной естественнонаучной литературой;</li> <li>- навыками применения представлений и принципов классической и современной науки при решении конкретных прикладных задач;</li> <li>– навыками решения задач управления персоналом математическими методами;</li> <li>– навыками работы с узкоспециализированной литературой необходимой для решения профессиональных задач.</li> </ul> |
| <b><i>Профессиональные компетенции</i></b>                                    |  |  |
| <b><i>Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая</i></b> |  |  |
| <b><i>ПК-1</i></b>  | <b><i>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</i></b> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</li> <li>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</li> <li>- навыками применения компетентностного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|--|--|
| ПК-2            | Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике  |  |
| 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, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> </ul> |

| <i>Код компетенции</i> | <i>Название компетенции</i>  | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>  |
|------------------------|--|--|
|                        |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</li> <li>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</li> <li>- навыками применения компетентностного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- методами и инструментами разработки кадровой политики и стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различными подходами к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- навыками выявления и классификации требований к персоналу и к работодателю;</li> <li>- навыками проведения найма персонала;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> </ul> <p>методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</p> |
| <b>ПК-4</b>            | <i>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</i> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|--|---|
|                 |  | <p>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</li> <li>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</li> <li>- организовывать экскурсии на предприятие;</li> <li>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</li> <li>- проводить профессиональное консультирование;</li> <li>- участвовать в профессиональном отборе;</li> <li>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</li> <li>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</li> <li>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</li> <li>- правильно применять испытательный срок</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> <li>- навыками проведения профессионального консультирования;</li> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки программ адаптации персонала;</li> <li>- методами оценки результатов адаптации персонала.</li> </ul> |
| ПК-5            | <p><i>Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</li> <li>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</li> <li>- составлять вопросник для описания рабочего места;</li> </ul>  |

| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|---|--|
|                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</li> <li>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</li> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> <li>- создавать план применения метода групповой динамики;</li> <li>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</li> <li>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов трудовой деятельности;</li> <li>- навыками проведения оценки трудоемкости работ;</li> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой напряженностью;</li> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> |
| ПК-6            | <p><i>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 умение применять их на практике</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента</li> <li>- терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- профессионально важные качества</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</li> </ul>  |



| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|---|---|
|                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</li> <li>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</li> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul>  |
| ПК-7            | <p><i>Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- основы оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>- комплексный подход к системе оценки персонала;</li> <li>- методы разработки графика аттестации персонала;</li> <li>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</li> <li>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> <li>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения целей, задач и целесообразных форм текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> </ul> |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|--|--|
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в соответствии с требованиями законодательства</li> </ul>  |
| ПК-8            | <p><i>Знание 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 умение применять их на практике</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</li> <li>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</li> <li>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</li> <li>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- понятие и порядок грейдирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);</li> <li>- определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- проводить диагностику существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками выявления приоритетных направлений материального, неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- методами грейдирования условий оплаты труда персонала предприятия.</li> </ul> |
| ПК-9            | <p><i>знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности</i></p>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</li> </ul>  |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|--|---|
|                 | <p><i>труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие эргономики и технической эстетики;</li> <li>- цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- технологии управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>требования к управлению охраной труда <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию видов утомления</li> <li>- понятие «монотонность работы»;</li> </ul> </li> <li>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</li> <li>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</li> <li>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</li> <li>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</li> <li>- методологию управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</li> <li>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</li> <li>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</li> <li>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современные технологии управления безопасностью труда</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;</li> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> </ul> |

| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|---|---|
|                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</li> <li>- оценивать влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды;</li> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрению их в деятельность конкретной организации</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрением их в деятельность конкретной организации;</li> <li>- методами управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современными технологиями управления безопасностью труда.</li> </ul> |
| ПК-10           | <p><i>знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</li> <li>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</li> <li>- принципы и источники трудового права;</li> <li>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</li> <li>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</li> <li>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</li> <li>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|----------------------|---|
|                 |                      | <p>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</p> <p>- последствия незаконных увольнений</p> <p>состав и виды кадровых документов;</p> <p>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу и информационно-справочных документов;</p> <p>- правила организации хранения дел кадровых служб;</p> <p>- современные способы и техники создания документов;</p> <p>- правила оформления реквизитов официальных документов</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</p> <p>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</p> <p>- разрабатывать проекты рационализации кадрового документооборота;</p> <p>- контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;</p> <p>- оформлять трудовые отношения с отдельными категориями работников;</p> <p>- оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;</p> <p>- ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя</p> <p>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;</p> <p>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</p> <p>- оформлять документы в дела;</p> <p>- вести трудовые книжки и личные дела работников</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом</p> <p>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями работников;</p> <p>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на</p> |

| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|---|--|
|                 |   | <p>другую работу по различным основаниям</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- современными техниками и способами создания официальных документов;</li> <li>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</li> </ul>   |
| ПК-11           | <p><i>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)</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур</li> <li>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- основные виды организационных структур;</li> <li>- принципы организационного проектирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур;</li> <li>- принципы централизации и децентрализации;</li> <li>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</li> <li>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</li> <li>- разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;</li> <li>- разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;</li> <li>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации</li> </ul> |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|--|---|
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации;</li> <li>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;</li> <li>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</li> </ul>  |
| ПК-12           | <p><i>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</i></p>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</li> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства;</li> </ul> <p>современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства;</li> </ul> <p>применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями;</li> <li>современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> |
| ПК-13           | <p><i>Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</li> <li>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</li> <li>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</li> <li>- функциональные возможности систем учета персонала;</li> </ul> <p>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по</li> </ul>                           |

| <i>Код компетенции</i>                               | <i>Название компетенции</i>   | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>  |
|--|---|--|
|  |   | <p>личному составу, другой кадровой информацией;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</li> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</li> </ul> <p>использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;</li> <li>- навыками ведения информационно-справочной работы;</li> <li>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</li> </ul>   |
| <i>ПК-14</i>   | <i>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 умение применять их на практике</i> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</li> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</li> </ul> |
| <b>Вид деятельности: информационно-аналитическая</b> |   |  |
| <i>ПК-15</i>   | <i>Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов,</i>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и способы организации учета</li> </ul>  |



| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|---|--|
|                 | <p><i>влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</i></p> | <p>состояния и использования ресурсов организации в целях управления хозяйственными процессами и определения финансовых результатов, критерии выбора и обоснования учетной политики организации в целях бухгалтерского учета и налогообложения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру персонала и требования, обусловленные данной структурой;</li> <li>- источники получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> </ul> <p>методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическим планом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием, регистрировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</li> <li>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</li> <li>- устанавливать качественные требования к персоналу;</li> <li>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- применять статистические методы анализа информации;</li> <li>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организация</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> |
| ПК-16           | <p><i>Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике</i></p>                         | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;</li> <li>- сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области</li> </ul>  |

| <i>Код компетенции</i> | <i>Название компетенции</i>  | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>   |
|------------------------|--|---|
|                        |  | <p>подбора и привлечения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;</li> <li>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;</li> <li>- планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами кадрового контроллинга и кадрового планирования.</li> </ul>  |
| <i>ПК-17</i>           | <i>Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</i> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- понятие функционала сотрудников и подразделений;</li> <li>- особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>- преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;</li> <li>- применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;</li> <li>- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);</li> <li>- интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;</li> <li>- устанавливать квалификационные требования к должностям</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> |
| <i>ПК-18</i>           | <i>Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков,</i>   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|---|---|
|                 | <p><i>методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике</i></p> | <p>труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды профессиональных рисков;</li> <li>- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- выделять причины травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|--|--|
|                 |  | <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- технологией аттестации рабочих мест по условиям труда;</li> <li>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</li> <li>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul>   |
| ПК-19           | <p><i>Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа информации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> </ul> |

| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|---|---|
|                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul>   |
| ПК-20           | <p><i>Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- методиками оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- навыками разработки программы развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> |
| ПК-21           | <p><i>Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике</i></p>                   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> </ul>  |

| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|---|--|
|                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</li> <li>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- методы оценки эффективности управления карьерой;</li> <li>- систему показателей эффективности управления карьерой;</li> <li>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- навыками оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей</li> </ul> |
| ПК-22           | <p><i>Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</li> <li>- методы прогнозирования затрат на персонал;</li> <li>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- систему показателей использования рабочего времени;</li> <li>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|--|---|
|                 |  | - навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени   |
| ПК-23           | <i>Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике</i> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора информации для проведения исследований;</li> <li>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</li> <li>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</li> <li>- методы оценки удовлетворенности персонала;</li> <li>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</li> <li>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</li> <li>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</li> <li>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> |
| ПК-24           | <i>Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</i>                    | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</li> <li>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</li> <li>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</li> <li>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</li> <li>- формировать систему ключевых показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</li> <li>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|--|--|
|                 |  | <p>конкретной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</li> </ul>  |
| ПК-25           | <p><i>Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</li> <li>- общий процесс принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> <li>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</li> <li>- виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- оценивать надежность информации для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> </ul> |



| Код компетенции | Название компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП  |
|-----------------|---|---|
|                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-управленческих решений;</li> <li>- информационными коммуникационно-техническими средствами принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</li> <li>- методами диагностики компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств;</li> <li>- навыками анализа специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом;</li> <li>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</li> <li>- методами сбора группировки и систематизации данных;</li> <li>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;</li> <li>- методами оценки рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</li> </ul> |
| ПК-26           | <p><i>Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</li> <li>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</li> <li>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы аудита человеческих ресурсов;</li> <li>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</li> <li>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</li> <li>- базовые понятия математической статистики;</li> <li>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</li> <li>- основные статистические методы обработки данных</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</li> </ul>   |

| Код компетенции | Название компетенции   | Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП   |
|-----------------|--|--|
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</li> <li>- использовать знания из области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</li> <li>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</li> <li>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- организовывать и проводить исследования и соблюдать последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</li> <li>- представлением о возможности использования информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</li> <li>- способностью оценивать достоверность результатов, полученных в ходе эксперимента;</li> <li>- важнейшими методами статистического анализа трудовых показателей</li> <li>- умениями и навыками планирования, организации и координации работ в области проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками оформления и представления результатов аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала</li> </ul> |
| ПК-27           | <p><i>Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач</i></p> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>- способы взаимодействия со службами информационных технологий;</li> </ul> <p>технические и программные средства реализации информационных процессов</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</li> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные</li> </ul>  |

| <i>Код компетенции</i> | <i>Название компетенции</i>   | <i>Перечень планируемых результатов обучения по результатам освоения ОПОП</i>   |
|------------------------|---|---|
|                        | <i>управления персоналом</i>  | информационные системы<br><b>Владеть:</b><br>– навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;<br>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем   |
| <i>ПК-28</i>           | <i>знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</i> | <b>Знать:</b><br>- математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;<br>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;<br>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации<br><b>Уметь:</b><br>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;<br>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;<br>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;<br>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров<br><b>Владеть:</b><br>- средствами компьютерной техники;<br>- средствами коммуникационной техники;<br>- средствами современных информационных технологий;<br>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций |

## **5 КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ (ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ)**

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Промежуточная аттестация по учебной практике (Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) осуществляется в форме зачета с оценкой. Для получения зачета обучающийся представляет отчет, который выполняется по результатам прохождения практики с учетом (анализом) результатов проведенных работ и отзыв руководителя практики.

### **5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

В таблице 5.1 приведен перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе прохождения обучающимися этапов учебной

практики (Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков).

Таблица 5.1 - Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе прохождения обучающимися этапов учебной практики (Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков)

| № п/п                   | Раздел (этапы практики)  | Формируемые компетенции  | Вид фонда оценочных средств                                   | Форма контроля  |
|-------------------------|--|--|---|---|
| <b>1 курс 2 семестр</b> |  |  |   |   |
| 1                       | Организация практики, подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности | УК-7   |   | Пункт отчета по практике  |
| 2                       | Аналитический (производственный) этап  | ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ДК-1       | Комплект заданий, позволяющих оценить знания, умения и навыки | Проверка раздела отчета(индивидуального задания).<br>Пункт отчета по практике |
| 3                       | Отчетный этап  | УК-7; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ДК-1 |   | Проверка раздела отчета (индивидуального задания). Пункт отчета по практике   |
| <b>2 курс 4 семестр</b> |  |  |   |   |
| 1                       | Организация практики, подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности | УК-7   |   | Пункт отчета по практике  |

|   |                                     |   |  |  |
|---|-------------------------------------|---|--|--|
| 2 | Аналитический<br>(производственный) | ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5;<br>ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10;<br>ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6;<br>ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12;<br>ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17;<br>ПК-18; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22;<br>ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-<br>28; ДК-1      |  | Проверка раздела отчета<br>(индивидуального<br>задания). Пункт отчета по<br>практике |
| 3 | Отчетный                            | УК-7; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4;<br>ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9;<br>ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5;<br>ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11;<br>ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16;<br>ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20; ПК-21;<br>ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26;<br>ПК-27; ПК-28; ДК-1 |  | Проверка раздела отчета<br>(индивидуального<br>задания). Пункт отчета по<br>практике |

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

Основными этапами формирования общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных и дополнительных компетенций при прохождении учебной практики: научно-исследовательская работа являются последовательное прохождение содержательно связанных между собой этапов практики. Выполнение каждого этапа предполагает овладение обучающимися необходимыми элементами компетенций на уровне знаний, навыков и умений (таблица 5.2.).

Таблица 5.2 - Критерии определения сформированности компетенций на различных этапах их формирования

| Критерии оценивания этапов формирования компетенции   | Уровни сформированности компетенций  |   |   |
|---|--|---|---|
|   | Низкий (пороговый)   | Средний   | Высокий   |
|   | Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка | Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого             | Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность |
| Уровень знаний  | Теоретическое содержание освоено частично, есть несущественные пробелы, неточности и недочеты при      | Теоретическое содержание освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки сформированы на | Теоретическое содержание освоено полностью, на высоком уровне                                     |
| Уровень умений  | Необходимые умения, предусмотренные программой практики, в основном сформированы                       | Некоторые практические навыки сформированы на достаточном уровне  | Практические навыки, предусмотренные программой практики, сформированы полностью                  |
| Уровень овладения навыками и (или) опыта деятельности | Необходимые практические навыки, предусмотренные программой практики, в основном освоены               | Некоторые практические навыки освоены на достаточном уровне   | Практические навыки, предусмотренные программой практики, освоены полностью                       |

Итоговая оценка, полученная с учетом оценивания компетенций на различных этапах их формирования, показывает успешность освоения



компетенций обучающимися

Процесс прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа обеспечивает процесс формирования сразу несколько компетенций, критерии оценки целесообразно формировать в два этапа.

1-й этап: определение критериев оценки отдельно по каждой формируемой компетенции. Сущность 1-го этапа состоит в определении критериев для оценивания отдельно взятой компетенции на основе продемонстрированного студентом уровня овладения соответствующими знаниями, умениями и навыками.

2-й этап: определение критериев для оценки уровня обученности по итогам практики на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе ее прохождения. Сущность 2-го этапа определения критерия оценки по практике заключена в определении подхода к оцениванию на основе ранее полученных данных об уровне сформированности каждой компетенции, обязательной к выработке в процессе прохождения этапа практики.

В качестве основного критерия при оценке итогов прохождения практики является наличие у студента сформированных компетенций. Показатели оценивания компетенций и шкалы оценки таблица 5.3:

Зачтено (с оценкой «отлично»), (90-100 баллов):

- выставляется обучающемуся, который выполнил весь объем работы, предусмотренный программой практики и индивидуальным заданием;
- соблюдал трудовую дисциплину, подчинялся действующим на предприятии правилам внутреннего трудового распорядка, систематически вел дневник, в котором записывал объем выполненной работы за каждый день практики;
- своевременно предоставил отчет о прохождении учебной практики: научно-исследовательская работа, а также дневник студента-практиканта и отзыв-характеристику руководителя практики от предприятия, оформленный в соответствии с требованиями программы практики;

- содержание разделов отчета по учебной практике: научно-исследовательская работа точно соответствует требуемой структуре отчета, имеет четкое построение, логическую последовательность изложения материала, доказательность выводов и обоснованность рекомендаций;

- в докладе демонстрирует отличные знания и умения, предусмотренные программой учебной практики: научно-исследовательская работа, аргументировано и в логической последовательности излагает материал, использует точные краткие формулировки;

- квалифицированно использует теоретические положения при анализе деятельности отдела кадров хозяйствующего субъекта, показывает знание организационно-управленческого процесса, «узких» мест и проблем в функционировании предприятия.

Зачтено (с оценкой «хорошо») (70-89 баллов):

-выставляется студенту, который выполнил весь объем работы, предусмотренный программой практики и индивидуальным заданием;

-соблюдал трудовую дисциплину, подчинялся действующим на предприятии правилам внутреннего трудового распорядка, вел дневник, в котором записывал объем выполненной работы практики;

- предоставил отчет о прохождении учебной практики: научно-исследовательская работа, а также дневник студента-практиканта и отзыв-характеристику руководителя практики от предприятия, оформленный в соответствии с требованиями программы практики;

- содержание разделов отчета по учебной практике: научно-исследовательская работа в основном соответствует требуемой структуре отчета, однако имеет отдельные отклонения и неточности в построении, логической последовательности изложения материала, выводов и рекомендаций;

-в докладе демонстрирует твердые знания программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных

неточностей в ответах, правильно применяет теоретические положения при анализе практических ситуаций;

- хорошо знает организационно-управленческий процесс и функционирование предприятия в целом.

Зачтено (с оценкой «удовлетворительно») (51-69 баллов):

-выставляется студенту, который выполнил весь объем работы, предусмотренный программой учебной практики: научно-исследовательская работа и индивидуальным заданием;

-соблюдал трудовую дисциплину, подчинялся действующим на предприятии правилам внутреннего трудового распорядка, периодически вел дневник, в котором записывал объем выполненной работы практики;

-предоставил отчет по прохождению учебной практики: научно-исследовательская работа, а также дневник студента-практиканта и отзыв-характеристику руководителя практики от предприятия, оформленный в соответствии с требованиями программы практики;

-содержание разделов отчета по учебной практике: научно-исследовательская работа в основном соответствует требуемой структуре отчета, однако нарушена логическая последовательность изложения материала, выводы и рекомендации некорректны;

-в докладе демонстрирует удовлетворительные знания и умения, предусмотренные программой учебной практики: научно-исследовательская работа;

-знает основные элементы производственного процесса и функционирования предприятия.

Не зачтено (с оценкой «неудовлетворительно») (0-50 баллов):

- выставляется студенту, который выполнил весь объем работы, предусмотренный программой учебной практики: научно-исследовательская работа и индивидуальным заданием;

-не соблюдал трудовую дисциплину, не подчинялся действующим на предприятии правилам внутреннего трудового распорядка, периодически вел дневник, в котором записывал объем выполненной работы практики;

-содержание разделов отчета по учебной практике: научно-исследовательская работа в основном соответствует требуемой структуре отчета, однако нарушена логическая последовательность изложения материала, выводы и рекомендации некорректны.

Таблица 5.3 - Измерительная шкала для оценки уровня сформированности компетенций по учебной практике: научно-исследовательская работа

| Не зачтено (с оценкой «неудовлетворительно») или отсутствие сформированности компетенций  | Зачтено (с оценкой «удовлетворительно») или низкой уровень освоения компетенции  | Зачтено (с оценкой «хорошо») или средний уровень освоения компетенции  | Зачтено (с оценкой «отлично») или высокий уровень освоения компетенции   |
|---|--|--|--|
| 1 этап  |  |  |  |
| <p>Студент демонстрирует неспособность применить соответствующие знания, умения и навыки при выполнении задания по практике. Отсутствию подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах прохождения практики.</p>               | <p>Студент демонстрирует наличие базовых знаний, умений и навыков при выполнении задания по практике, но их уровень недостаточен. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне.</p>                 | <p>Студент демонстрирует наличие соответствующих знаний, умений и навыков при выполнении задания по практике на достаточном уровне. Наличие сформированной компетенции на достаточном уровне следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке.</p> | <p>Студент демонстрирует наличие соответствующих знаний, умений и навыков при выполнении задания по практике на повышенном уровне. Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне, способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой активности при практическом применении к изменяющимся условиям профессиональной задачи позволяет дать высокую оценку.</p> |
| 2 этап  |  |  |  |
| <p>Уровень освоения программы практики, при котором обучающегося не сформировано более 50% компетенций. Если практика выступает в качестве итогового этапа формирования компетенции оценка «неудовлетворительно» выставляется при отсутствии сформированности хотя бы одной</p> | <p>При наличии более 50% сформированных компетенций по практике, имеющих возможность до формирования компетенций на последующих этапах обучения. Для практик итогового формирования компетенций ставится оценка «удовлетворительно», если сформированы более 60%</p> | <p>Для определения уровня освоения промежуточной практики на оценку «хорошо» обучающийся должен продемонстрировать наличие 80% сформированных компетенций, из которых не менее 75% оценены отметкой «хорошо». Оценивание</p>   | <p>Оценка «отлично» по практике с промежуточным освоением компетенций, ставится при 100% подтверждении наличия компетенций, либо при 90% сформированных компетенций, из которых не менее 2/3 оценены отметкой «хорошо». В случае оценивания уровня освоения практики с итоговым</p>  |

|             |  |   |  |
|-------------|--|---|--|
| компетенции | компетенций.<br>При наличии более 50- 69% сформированных компетенций | итоговой практики на «хорошо» обуславливается наличием у обучаемого всех сформированных компетенций, причем не менее 60% компетенций должны быть сформированы на повышенном уровне, то есть с оценкой «хорошо».Наличие 70-89%сформированныхкомпете нций | формированием компетенций оценка «отлично» ставится при подтверждении 100% наличия сформированной компетенции у обучаемого, выполнены требования к получению оценки «хорошо» и освоены на «отлично» не менее 50% компетенций. При 90-100%подтверждении уровня сформированности компетенций |
|-------------|--|---|--|

Таблица 5.4 - Критерии оценивания уровня сформированности компетенций по учебной практике: научно-исследовательская работа

| Планируемые результаты обучения по практике/<br>Показатели оценивания  | Критерии оценивания  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
|  | Не зачтено (с оценкой «неудовлетворительно» )  | Зачтено (с оценкой «удовлетворительно»)  | Зачтено (с оценкой «хорошо»)  | Зачтено (с оценкой «отлично»)   |
| <b>ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ УК-7</b>   |  |  |   |   |
| <b>Теоретические показатели</b>  |  |  |   |   |
| <b>Знать (УК-7):</b><br>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития | <b>Обучающийся не знает:</b><br>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития | <b>Обучающийся частично знает:</b><br>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития | <b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b><br>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития | <b>Обучающийся глубоко знает:</b><br>пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги; магистратура, аспирантура); систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития |
| <b>Практические показатели</b>   |  |  |   |   |
| <b>Уметь (УК-7):</b><br>анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания);   | <b>Обучающийся не умеет:</b><br>анализировать информационные источники (сайты, форумы,   | <b>Обучающийся частично умеет:</b><br>анализировать информационные источники   | <b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b><br>анализировать информационные источники   | <b>Обучающийся глубоко умеет:</b><br>анализировать  |

|  |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|
| анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.  | периодические издания); анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.   | (сайты, форумы, периодические издания); анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.  | (сайты, форумы, периодические издания); анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.   | информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.   |
| <b>Практикоориентированные показатели (навыки)</b>   |   |  |   |  |
| <b>Владеть (УК-7):</b><br>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний   | <b>Обучающийся не владеет:</b><br>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний  | <b>Обучающийся частично умеет:</b><br>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний   | <b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b><br>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний   | <b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b><br>навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний   |
| <b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b><br><b>ОПК-1; ОПК-2; ОПК – 3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10</b>  |   |  |   |  |
| <b>Теоретические показатели</b>  |   |  |   |  |
| <b>Знать (ОПК-1):</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению персоналом;<br>- понятие и элементы концепции управления персоналом; | <b>Обучающийся не знает:</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению персоналом;<br>- понятие и элементы концепции управления | <b>Обучающийся частично знает:</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению персоналом; | <b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению персоналом;<br>- понятие и элементы | <b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b><br>- основы современной философии и концепций управления персоналом<br>- особенности российской, американской, европейской, японской философии в части управления персоналом;<br>- особенности российского подхода к управлению |





|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <p>человека;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Знать (ОПК-4):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</li> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Знать (ОПК-5):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и</li> </ul> | <p>права;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</li> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-</li> </ul> | <p>нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы международного права;</li> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</li> </ul> | <p>права;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</li> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых</li> </ul> | <p>в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы международного права;</li> <li>- роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека;</li> <li>- международно-правовые акты о правах человека и гражданина;</li> <li>- основные разделы Социального и Миграционного права в части, касающейся социально-трудовой сферы;</li> <li>- структуру, цели, задачи и функции Международной организации труда (МОТ);</li> <li>- перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> <li>- порядок и процедуру постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> </ul> |
|--|--|--|---|--|

|   |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
| <p>процессов в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Знать (ОПК-6):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического</li> </ul> | <p>экономические проблемы и процессы в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа</li> </ul> | <p>анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и процедуру взаимодействия организации с ФСС, ФОМС и т.д.;</li> <li>- принципы и порядок взаимодействия кадровой службы с внешними организациями в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы институционального и неинституционального подходов к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- особенности и принципы системного подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- основные требования к проектированию эмпирического социологического исследования;</li> </ul> |
|---|---|--|--|---|

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| <p>моделирования</p> <p><b>Знать(ОПК-7):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</li> <li>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</li> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Знать (ОПК-8):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> </ul> | <p>культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</li> <li>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</li> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> | <p>социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> | <p>особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</li> <li>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</li> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные требования к применению методов эмпирического социологического исследования для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации: опрос, контент-анализ, наблюдение;</li> <li>- количественные методы анализа в целях получения данных о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические и региональные типы культуры, их динамику, особенности культуры XXI века, типы культурно-исторического наследования и способы трансляции культурной информации</li> <li>- основы логики и теории аргументации</li> <li>- основные математические методы анализа и обработки данных;</li> <li>- идеи математического моделирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль этики и социальной ответственности организаций;</li> <li>- процессы формирования системы норм, взаимодействие этических</li> </ul> |
|--|---|---|---|--|

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <p>особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</p> <p><b>Знать(ОПК-9):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Знать (ОПК-10):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-</li> </ul> | <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> <li>- особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> <li>- особенности правового регулирования будущей</li> </ul> | <p><b>среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</li> <li>- особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения</li> </ul> | <p>норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проблемы, связанные с контролем качества деловой этики в организации;</li> <li>- методы повышения этического уровня организаций;</li> <li>- инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормы этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- технику личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этику поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия теории и практики социальной ответственности;</li> <li>- методы оценки результатов решения с позиции концепции социальной ответственности;</li> <li>- основные понятия, с помощью которых анализируются социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>- особенности и принципы</li> </ul> |
|---|---|---|---|---|

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>коммуникационными технологиями</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul> | <p>профессиональной деятельности</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-</li> </ul> | <p>совещаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul> | <p>структурно-функционального подхода к анализу социально-экономических проблем и процессов в организации</p> <p>особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности устной и письменной форм речи;</li> <li>- законы и принципы правильного мышления;</li> <li>- структуру аргументации и основные виды аргументов;</li> <li>- виды делового общения</li> <li>- правила и принципы публичных выступлений;</li> <li>- виды, процесс, этапы планирования, методы предотвращения конфликтных ситуаций в процессе проведения переговоров;</li> <li>- правила подготовки, организации и проведения совещаний, стили ведения совещаний;</li> <li>- основные требования к деловой переписке;</li> <li>- особенности и правила деловой переписки посредством электронных коммуникаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> |
|--|---|---|--|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>коммуникационными технологиями</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> </ul> <p>правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие информации;</li> <li>- значение информации в развитии современного общества;</li> <li>- составляющие информационных технологий в управлении;</li> <li>- методы работы с информационно-коммуникационными технологиями</li> <li>- составляющие информационной безопасности;</li> <li>- правовые нормы по защите государственной тайны</li> <li>- способы доступа к основным информационным ресурсам в информационно-правовых системах, глобальных компьютерных сетях в своей профессиональной деятельности;</li> <li>правовые нормы, регулирующие функционирование глобальных компьютерных сетей</li> </ul> |
|--|--|--|--|--|

**Практические показатели**

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p><b>Уметь (ОПК-1):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</li> <li>- проводить сравнительную оценку тенденций советского периода и нового российского времени в части управления</li> </ul> | <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</li> <li>- проводить сравнительную оценку тенденций советского периода и нового российского</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</li> <li>- проводить сравнительную оценку тенденций</li> </ul> | <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</li> <li>- проводить сравнительную оценку тенденций советского</li> </ul> | <p><b>Обучающийся теоретически глубокоумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</li> <li>- проводить сравнительную</li> </ul> |
|--|--|--|--|--|





|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p>трудового права<br/><b>Уметь (ОПК-3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудоу сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь (ОПК-4):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</li> <li>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдером медицинских и оздоровительных услуг</li> </ul> <p><b>Уметь (ОПК-5):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и</li> </ul> | <p>Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудоу сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</li> <li>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный</li> </ul> | <p>части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике в своей профессиональной деятельности положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудоу сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с</li> </ul> | <p>Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудоу сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</li> <li>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный</li> </ul> | <p>Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике в своей профессиональной деятельности положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубокоумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основы международного права, в т.ч. Социального и Миграционного, касающиеся социально-трудоу сферы в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- использовать рекомендации и конвенции Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически</b></p> |
|--|--|---|--|---|

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| <p>общества в современном мире;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</li> </ul> <p><b>Уметь (ОПК-6):</b></p> | <p>фонд РФ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдером медицинских и оздоровительных услуг</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> <li>- характеризовать динамику</li> </ul> | <p>кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдером медицинских и оздоровительных услуг</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</li> <li>- характеризовать динамику</li> </ul> | <p>фонд РФ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдером медицинских и оздоровительных услуг</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</li> <li>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</li> <li>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</li> <li>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</li> </ul> | <p><b>глубокоумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и т.д.</li> <li>- обеспечить постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- организовать работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдером медицинских и оздоровительных услуг</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубокоумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических</li> </ul> |
|--|--|---|---|--|

|  |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
| <p>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</p> <p>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</p> <p>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</p> <p><b>Уметь (ОПК-7):</b></p> <p>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</p> <p>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p><b>Уметь (ОПК-8):</b></p> <p>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</p> <p>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</p> | <p>взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</p> <p>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</p> <p>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять</p> | <p>взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней</p> | <p>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</p> <p>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</p> <p>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- диагностировать критические</p> | <p>проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества;</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействия власти и общества в современном мире;</p> <p>- использовать различные количественные методы анализа в целях получения данных о персонале, результатах его деятельности в оперативном и стратегическом аспектах</p> <p>- выделять структуру социально-значимых проблем в организациях;</p> |
|--|--|---|---|---|

|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| <p>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</p> <p>- - разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</p> <p>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</p> <p>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</p> <p><b>Уметь (ОПК-9):</b></p> <p>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</p> <p>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</p> <p>- осуществлять деловое общение</p> <p>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудитории;</p> <p>- вести деловую переписку;</p> <p>- осуществлять деловое общение;</p> <p>- использовать электронные коммуникации;</p> <p>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых</p> <p><b>Уметь (ОПК-10):</b></p> <p>- определять потенциальные</p> | <p>кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</p> <p>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</p> <p>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</p> <p>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</p> <p>- - разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</p> <p>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <p>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</p> | <p>среды организации</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</p> <p>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</p> <p>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</p> <p>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> | <p>сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика руководителя;</p> <p>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</p> <p>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</p> <p>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</p> <p>- - разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</p> <p>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в</p> | <p>- характеризовать динамику управленческих отношений в современном мире</p> <p>- анализировать факторы внешней и внутренней среды организации</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубокоумеет:</b></p> <p>- проблематизировать мыслительную ситуацию, репрезентировать ее на уровне проблемы;</p> <p>- логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и способов их разрешения</p> <p>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубокоумеет:</b></p> <p>- диагностировать критические сферы этического регулирования в организации;</p> <p>- разрабатывать и внедрять кодекс этических взаимоотношений;</p> <p>- объяснить, что такое управленческая этика и этика деятельности руководителя, профессиональная этика</p> |
|---|--|--|--|---|

|   |  |  |   |   |
|---|--|--|---|---|
| <p>возможности информационных систем и технологий в управлении;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</li> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудиторной;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и технологий в управлении;</li> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</li> <li>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</li> <li>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</li> <li>- - разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> | <p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</li> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудиторной;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и технологий в управлении;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>руководителя;</li> <li>- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности;</li> <li>- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;</li> <li>- прогнозировать последствия принимаемых решений и оценивать их с точки зрения социальной ответственности;</li> <li>- - разрабатывать корректирующие мероприятия в процессе реализации решения;</li> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>- характеризовать динамику взаимодействий организации и общества в современном мире;</li> </ul> |
|---|--|--|---|---|

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
|  | <p>информационного взаимодействия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</li> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудитории;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и технологий в управлении;</li> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять структуру социально-экономических проблем и процессов во взаимодействии организации, власти и общества</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубокоумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуцировать грамотные, логически стройные, обоснованные высказывания в устной и письменной формах;</li> <li>- аргументированно отстаивать свою точку зрения, делать обоснованные выводы;</li> <li>- осуществлять деловое общение</li> <li>- организовать и провести совещания с учетом специфики аудитории;</li> <li>- вести деловую переписку;</li> <li>- осуществлять деловое общение;</li> <li>- использовать электронные коммуникации;</li> <li>- использовать приемы аргументации и логического убеждения в различных деловых</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубокоумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять потенциальные возможности информационных систем и</li> </ul> |
|--|---|--|---|---|

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</li> </ul> |  | <p>технологий в управлении;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать различные, в том числе программные средства в профессиональной деятельности;</li> <li>- соблюдать основные требования к процессу информационного взаимодействия</li> <li>- пользоваться электронными библиотеками и каталогами;</li> <li>- пользоваться информационно-правовыми системами;</li> <li>- эффективно использовать ресурсы Интернета для решения задач, возникающих в процессе обучения в вузе, а также задач предметной области своей будущей деятельности</li> </ul> |
|--|--|---|--|---|

**Практикоориентированные показатели (навыки)**

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| <p><b>Владеть (ОПК-1):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности</li> <li>- навыками проведения сравнительной оценки тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</li> <li>- методами диагностики существующего в организации стиля управления на основе знаний о методах управления персоналом,</li> </ul> | <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности</li> <li>- навыками проведения сравнительной оценки тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</li> <li>- методами диагностики существующего в организации стиля управления на основе</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности</li> <li>- навыками проведения сравнительной оценки тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</li> </ul> | <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности</li> <li>- навыками проведения сравнительной оценки тенденций советского периода и нового российского времени в части управления персоналом;</li> <li>- методами диагностики существующего в организации</li> </ul> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законами, категориями, принципами и основными положениями философского знания в своей деятельности</li> <li>- навыками проведения сравнительной оценки тенденций советского периода и нового российского времени в части управления</li> </ul> |
|---|--|---|--|---|





|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| <p>Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</p> <p><b>Владеть (ОПК-4):</b><br/>навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</p> <p><b>Владеть (ОПК-5):</b><br/>- приемами применения принципов структурно-функционального, институционального, неоинституционального, социо-культурологического подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;<br/>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом;<br/>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении социальных проблем организации;<br/>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале</p> <p><b>Владеть (ОПК-6):</b><br/>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов<br/>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее</p> | <p><b>Обучающийся не владеет:</b><br/>- навыками оценки влияния международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации;<br/>- навыками применения рекомендаций и конвенций Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b><br/>навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b><br/>- приемами применения принципов структурно-функционального, институционального, неоинституционального, социо-культурологического подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;<br/>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом;<br/>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении</p> | <p>правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b><br/>- навыками оценки влияния международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации;<br/>- навыками применения рекомендаций и конвенций Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b><br/>навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b><br/>- приемами применения принципов структурно-функционального, институционального, неоинституционального, социо-культурологического</p> | <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b><br/>- навыками оценки влияния международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации;<br/>- навыками применения рекомендаций и конвенций Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</p> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b><br/>навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</p> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b><br/>- приемами применения принципов структурно-функционального, институционального, неоинституционального, социо-культурологического подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;<br/>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом;</p> | <p>положения Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b><br/>- навыками оценки влияния международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации;<br/>- навыками применения рекомендаций и конвенций Международной организации труда при решении задач в области управления персоналом в конкретной организации</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b><br/>навыками работы с внешними организациями, государственными и негосударственными</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b><br/>- приемами применения</p> |
|--|--|---|--|--|

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| <p>достижения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Владеть(ОПК-7):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Владеть (ОПК-8):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки, принятия и реализации решений;</li> <li>- приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений;</li> <li>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной ответственности;</li> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</li> </ul> <p><b>Владеть(ОПК-9):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами устной и письменной речи;</li> </ul> | <p>социальных проблем организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов</li> <li>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</li> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами разработки, принятия и реализации решений;</li> <li>- приемами нейтрализации</li> </ul> | <p>подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом;</li> <li>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении социальных проблем организации;</li> <li>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов</li> <li>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</li> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении социальных проблем организации;</li> <li>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов</li> <li>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</li> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</li> <li>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</li> <li>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</li> <li>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на</b></p> | <p>принципов структурно-функционального, институционального, неинституционального, социо-культурологического подходов к анализу структуры и динамики социально-экономических проблем и процессов в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в ее взаимодействии с обществом;</li> <li>- способностью формировать свою позицию относительно участия в решении социальных проблем организации;</li> <li>- методами сбора, анализа и обработки информации о персонале</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникативными навыками при анализе социокультурных процессов</li> <li>- способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</li> </ul> |
|---|--|---|--|---|

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>- культурой правильного мышления;</p> <p>- культурой аргументации в диалоге;</p> <p>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</p> <p>- навыками ведения делового общения</p> <p>- навыками организации деловых совещаний;</p> <p>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</p> <p>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях</p> <p><b>Владеть (ОПК-10):</b></p> <p>- методами и средствами информационных технологий в профессиональной деятельности;</p> <p>- навыками использования программных средств в менеджменте</p> <p>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</p> <p>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</p> <p>- представлением о методах защиты информации;</p> <p>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</p> <p>- представлением о методах защиты государственной тайны.</p> | <p>негативных последствий принятых и реализованных решений;</p> <p>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной ответственности;</p> <p>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <p>- нормами устной и письменной речи;</p> <p>- культурой правильного мышления;</p> <p>- культурой аргументации в диалоге;</p> <p>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</p> <p>- навыками ведения делового общения</p> <p>- навыками организации деловых совещаний;</p> <p>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</p> <p>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> | <p><b>владеет:</b></p> <p>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</p> <p>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</p> <p>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</p> <p>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <p>- методами разработки, принятия и реализации решений;</p> <p>- приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений;</p> <p>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной ответственности;</p> <p>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</p> | <p><b>среднем уровне:</b></p> <p>- методами разработки, принятия и реализации решений;</p> <p>- приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений;</p> <p>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной ответственности;</p> <p>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</p> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <p>- нормами устной и письменной речи;</p> <p>- культурой правильного мышления;</p> <p>- культурой аргументации в диалоге;</p> <p>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</p> <p>- навыками ведения делового общения</p> <p>- навыками организации деловых совещаний;</p> <p>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</p> | <p>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <p>- инструментарием, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения;</p> <p>- нормами этики взаимоотношений с «трудным» руководителем;</p> <p>- техникой личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем;</p> <p>- этикой поведения при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <p>- методами разработки, принятия и реализации решений;</p> <p>- приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений;</p> <p>- навыками анализа и синтеза приемов и методов разработки, реализации и корректировки управленческих решений с позиции социальной</p> |
|--|---|---|--|--|

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и средствами информационных технологий в профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками использования программных средств в менеджменте</li> <li>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</li> <li>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</li> <li>- представлением о методах защиты информации;</li> <li>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</li> <li>- представлением о методах защиты государственной тайны.</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами устной и письменной речи;</li> <li>- культурой правильного мышления;</li> <li>- культурой аргументации в диалоге;</li> <li>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</li> <li>- навыками ведения делового общения</li> <li>- навыками организации деловых совещаний;</li> <li>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</li> <li>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и средствами информационных технологий в профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками использования программных средств в менеджменте</li> <li>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и средствами информационных технологий в профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками использования программных средств в менеджменте</li> <li>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</li> <li>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</li> <li>- представлением о методах защиты информации;</li> <li>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</li> <li>- представлением о методах защиты государственной тайны.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ответственности;</li> <li>- способностью оценивать социальную значимость явлений и процессов, происходящих в организации в ее взаимодействии с обществом</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормами устной и письменной речи;</li> <li>- культурой правильного мышления;</li> <li>- культурой аргументации в диалоге;</li> <li>- навыками формирования убеждений посредством аргументации;</li> <li>- навыками ведения делового общения</li> <li>- навыками организации деловых совещаний;</li> <li>- современные электронными и интерактивными технологиями для ведения деловой переписки и делового общения;</li> <li>- приемами аргументации и логического убеждения в публичных выступлениях</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и средствами информационных</li> </ul> |
|--|--|---|--|--|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</li> <li>- представлением о методах защиты информации;</li> <li>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</li> <li>- представлением о методах защиты государственной тайны.</li> </ul> |  | <p>технологий в профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования программных средств в менеджменте</li> <li>- навыками использования информационно-правовых систем для решения профессиональных задач;</li> <li>- навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях</li> <li>- представлением о методах защиты информации;</li> <li>- навыками использования программных средств по обеспечению информационной безопасности;</li> <li>- представлением о методах защиты государственной тайны.</li> </ul> |
|--|--|--|--|---|

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ДК-1**

**Теоретические показатели**

| <b>Знать (ДК-1):</b>   | <b>Обучающийся не знает:</b>   | <b>Обучающийся частично знает:</b>  | <b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b>   | <b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b>  |
|--|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для логического осмысления и</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы математики, необходимые для</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки, анализа и графического изображения учетно-экономической информации;</li> <li>- статистические показатели и способы их расчета;</li> <li>- нормативные акты и статистическую отчетность;</li> <li>- основные разделы</li> </ul> |

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| <p>деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> | <p>обработки информации в профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> | <p>для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> | <p>логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> | <p>математики, необходимые для логического осмысления и обработки информации в профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные фундаментальные понятия, законы и принципы классической и современной науки;</li> <li>- методы решения задач из различных разделов естественных наук.</li> </ul> |
|---|---|--|--|--|

### Практические показатели

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| <p><b>Уметь (ДК-1):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического исследования исходных показателей;</li> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать полученные производные статистические</li> </ul> | <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического исследования исходных показателей;</li> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического исследования исходных</li> </ul> | <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического исследования исходных показателей;</li> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> </ul> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные методы статистики для решения практических задач хозяйственной и финансовой деятельности предприятий;</li> <li>- оформлять результаты статистических исследований;</li> <li>- формулировать выводы и краткий анализ исчисляемых показателей;</li> <li>- использовать экономическую нормативно-управленческую документацию, справочный материал и средства вычислительной техники;</li> <li>- составлять план статистического</li> </ul> |
|---|---|---|--|---|

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| <p>показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> | <p>полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> | <p>показателей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</li> <li>– применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</li> <li>– применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> | <p>исследования исходных показателей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить целенаправленный статистический анализ с применением изученных в курсе методов;</li> <li>- интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков;</li> <li>– применять математические методы в профессиональной деятельности при решении практических задач по управлению персоналом;</li> <li>– применять теоретические знания и навыки работы при решении практических задач в профессиональной деятельности, используя возможности вычислительной техники и программного обеспечения;</li> <li>– выполнять измерения основных физических величин;</li> <li>– выполнять статистическую обработку экспериментальных данных.</li> </ul> |
| <b>Практикоориентированные показатели (навыки)</b>  |   |   |  |   |
| <p><b>Владеть (ДК-1):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного выбора и применения статистических методов для</li> </ul>  | <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного выбора и применения статистических методов для</li> </ul>  | <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного выбора и</li> </ul>  | <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного выбора и применения</li> </ul>   | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками</li> </ul>  |





|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
|  |   | профессиональных задач  |   | для решения профессиональных задач  |
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>  |   |   |   |   |
| <b>ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ</b>  |   |   |   |   |
| <b>ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14.</b>  |   |   |   |   |
| <b>Теоретические показатели</b>  |   |   |   |   |
| <p><b>Знать (ПК-1):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-2):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения</li> </ul> | <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства</li> </ul> | <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и</li> </ul> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и структуру концепции управления персоналом организации;</li> <li>- составные элементы концепции управления персоналом и их взаимосвязи;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговые концепции управления персоналом;</li> <li>- способы формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> </ul> |

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| <p>предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> | <p>рынка труда предприятий на региональном уровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> </ul> | <p>предприятий в области обеспечения занятости;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> <li>- формы работы с высвобождающимися</li> </ul> | <p>регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> <li>- сущность, содержание, цели, задачи и уровни кадрового планирования</li> <li>- методы планирования и прогнозирования потребности организации в персонале, планирования привлечения, адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала</li> <li>- этапы планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- структуру и статьи расходов на персонал и методы планирования этих расходов</li> </ul> |
|---|---|--|---|---|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
| <p><b>Знать (ПК-3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы работы с высвобождающимися работниками</li> <li>- понятия стандартизации и сертификации персонала</li> <li>- методы разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- программы и условиями сертификации персонала в различных сферах деятельности</li> <li>- документооборот в части сертификации персонала</li> <li>- структуру квалификационных требований</li> <li>- модели компетенций</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие «кадровая политика» организации;</li> <li>- принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации;</li> <li>- понятие стратегии кадровой политики организации</li> <li>- различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу;</li> <li>- основные подходы к определению состава и значимости требований к работодателю;</li> </ul> |
|--|--|--|--|---|

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| <p>временных и финансовых ограничений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-4):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-5):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> </ul> | <p>сфер деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на</li> </ul> | <p>деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы формирования критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- этапы формирования требований к персоналу со стороны организации;</li> <li>- основные этапы и порядок проведения найма персонала в организацию;</li> <li>- особенности организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методы поиска и отбора кандидатов, а также основные подходы к организации данных процедур;</li> <li>- критерии и показатели отбора персонала;</li> <li>- порядок оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- критерии выбора оптимального метода оценки персонала с учетом временных и финансовых ограничений;</li> <li>- технологии проведения оценочных бесед при найме персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность понятия, цели, задачи и формы</li> </ul> |
|---|---|---|---|--|

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-6):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента</li> <li>- терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> </ul> <p>теорию групповой динамики, историю метода;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>предприятия, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>профориентационной работы с персоналом;</li> <li>- функции профконсультанта на предприятии, принципы разделения обязанностей организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- методики выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основы управленческого консультирования;</li> <li>- сущность процесса адаптации персонала, цели, задачи и виды адаптации персонала;</li> <li>- этапы и существующие программы адаптации персонала;</li> <li>- понятие и условия применения испытательного срока;</li> <li>- порядок оценки результатов адаптации и способен провести такую оценку</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию затрат рабочего времени;</li> <li>- способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> </ul> |
|---|--|---|--|--|

|   |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
| <p>представления о будущей профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионально важные качества</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-7):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- основы оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>- комплексный подход к системе оценки персонала;</li> <li>- методы разработки графика аттестации персонала;</li> <li>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-8):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</li> <li>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</li> <li>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</li> <li>- этапы и технологии формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- состав внутренних нормативных</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента – терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- профессионально важные качества</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- существующие квалификационные требования по должностям</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента – терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента – терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</li> <li>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</li> <li>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- профессионально важные качества</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные характеристики работы и рабочего места</li> <li>- теорию групповой динамики, историю метода;</li> <li>- характеристики развития и основные процессы групповой динамики;</li> <li>- законы развития группы и принципы формирования команды;</li> <li>- принципы организации эффективной групповой работы коллектива</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- принципы взаимосвязи планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала;</li> <li>- порядок формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи;</li> <li>- понятие талант-менеджмента – терминологию и теоретические основы управления персоналом;</li> <li>- основные этапы развития управления как науки и</li> </ul> |
|---|---|--|--|---|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- понятие и порядок грейдинга</p> <p><b>Знать (ПК-9):</b></p> <p>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</p> <p>- понятие эргономики и технической эстетики;</p> <p>- цели и задачи эргономики труда;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- технологии управления безопасностью труда персонала;</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>требования к управлению охраной труда</p> <p>- классификацию видов утомления</p> <p>- понятие «монотонность работы»;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- психофизиологические компоненты работоспособности</p> | <p>служащих и профессиям рабочих;</p> <p>- основы оценки кадрового потенциала организации;</p> <p>- комплексный подход к системе оценки персонала;</p> <p>- методы разработки графика аттестации персонала;</p> <p>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</p> <p>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</p> <p>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</p> <p>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- понятие и порядок грейдинга</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- формы и направления влияния эргономики и</p> | <p>будущей профессии в современном обществе;</p> <p>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</p> <p>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</p> <p>- профессионально важные качества</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</p> <p>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</p> <p>- основы оценки кадрового потенциала организации;</p> <p>- комплексный подход к системе оценки персонала;</p> <p>- методы разработки графика аттестации персонала;</p> <p>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- принципы и основы</p> | <p>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</p> <p>- основы оценки кадрового потенциала организации;</p> <p>- комплексный подход к системе оценки персонала;</p> <p>- методы разработки графика аттестации персонала;</p> <p>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</p> <p>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</p> <p>- элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</p> <p>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- понятие и порядок грейдинга</p> | <p>профессии; истории практической и научной деятельности в области управления человеческими ресурсами;</p> <p>- роль и значение своей будущей профессии в современном обществе;</p> <p>- понятие и виды мотивации, методы и приемы ее изменения;</p> <p>- собственное отношение и представления о будущей профессиональной деятельности;</p> <p>- профессионально важные качества</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- цели, задачи и формы текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- методы разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</p> <p>- существующие квалификационные требования по должностям служащих и профессиям рабочих;</p> <p>- основы оценки кадрового потенциала организации;</p> <p>- комплексный подход к системе оценки персонала;</p> <p>- методы разработки графика аттестации персонала;</p> |
|--|--|--|--|--|

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| <p>персонала, предел работоспособности;</p> <p>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- методологию управления безопасностью труда в организации;</p> <p>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</p> <p>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</p> <p>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</p> <p>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</p> <p>- современные технологии управления безопасностью труда</p> <p><b>Знать (ПК-10):</b></p> <p>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> | <p>технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</p> <p>- понятие эргономики и технической эстетики;</p> <p>- цели и задачи эргономики труда;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- технологии управления безопасностью труда персонала;</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- требования к управлению охраной труда</p> <p>- классификацию видов утомления</p> <p>- понятие «монотонность работы»;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</p> | <p>формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</p> <p>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</p> <p>-элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</p> <p>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- понятие и порядок грейдирования</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</p> <p>- понятие эргономики и технической эстетики;</p> <p>- цели и задачи эргономики труда;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> | <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</p> <p>- понятие эргономики и технической эстетики;</p> <p>- цели и задачи эргономики труда;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- технологии управления безопасностью труда персонала;</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- требования к управлению охраной труда</p> <p>- классификацию видов утомления</p> <p>- понятие «монотонность работы»;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> | <p>- основы законодательства в области проведения аттестации персонала, его деловой оценки</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</p> <p>- механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации;</p> <p>-элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;</p> <p>- этапы и технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- состав внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- понятие и порядок грейдирования</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- формы и направления влияния эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала;</p> |
|---|--|---|--|---|



|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| <p>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</p> <p>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</p> <p>- принципы и источники трудового права;</p> <p>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</p> <p>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</p> <p>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</p> <p>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</p> <p>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок</p> | <p>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- методологию управления безопасностью труда в организации;</p> <p>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</p> <p>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</p> <p>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</p> <p>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</p> <p>- современные технологии управления безопасностью труда</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> | <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- технологии управления безопасностью труда персонала;</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- требования к управлению охраной труда</p> <p>- классификацию видов утомления</p> <p>- понятие «монотонность работы»;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</p> <p>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности</p> | <p>- психофизиологические компоненты работоспособности персонала, предел работоспособности;</p> <p>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- методологию управления безопасностью труда в организации;</p> <p>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</p> <p>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</p> <p>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</p> <p>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</p> <p>- современные технологии</p> | <p>- понятие эргономики и технической эстетики;</p> <p>- цели и задачи эргономики труда;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- технологии управления безопасностью труда персонала;</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда</p> <p>- требования к управлению охраной труда</p> <p>- классификацию видов утомления</p> <p>- понятие «монотонность работы»;</p> <p>- основы организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</p> <p>- понятие рабочего времени и факторах его рационального использования;</p> <p>- психофизиологические компоненты</p> |
|--|---|--|--|---|

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| <p>расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</p> <p>- последствия незаконных увольнений</p> <p>состав и виды кадровых документов;</p> <p>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу и информационно-справочных документов;</p> <p>- правила организации хранения дел кадровых служб;</p> <p>- современные способы и техники создания документов;</p> <p>- правила оформления реквизитов официальных документов</p> <p><b>Знать (ПК-11):</b></p> <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур</p> <p>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> | <p>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</p> <p>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</p> <p>- принципы и источники трудового права;</p> <p>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</p> <p>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</p> <p>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии</p> | <p>персонала</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- методологию управления безопасностью труда в организации;</p> <p>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</p> <p>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</p> <p>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</p> <p>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</p> <p>- современные технологии управления безопасностью труда</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- перечень и основные</p> | <p>управления безопасностью труда</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</p> <p>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</p> <p>- принципы и источники трудового права;</p> <p>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</p> <p>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</p> | <p>работоспособности персонала, предел работоспособности;</p> <p>- состав факторов, влияющих на уровень работоспособности, и возможные причины пониженной работоспособности персонала</p> <p>- основные нормативно-правовые акты и локальные документы, регулирующие безопасность труда персонала;</p> <p>- методологию управления безопасностью труда в организации;</p> <p>- функции персонала как объекта обеспечения безопасности труда;</p> <p>- основные вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики состояния производственного травматизма;</p> <p>- принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях и основные способы нормализации микроклимата;</p> <p>- функции управления безопасностью труда и распределение обязанностей по</p> |
|---|---|---|---|--|

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- основные виды организационных структур;</p> <p>- принципы организационного проектирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур;</p> <p>- принципы централизации и децентрализации;</p> <p>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</p> <p>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</p> <p><b>Знать (ПК-12):</b></p> <p>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</p> <p>- формы регламентации труда управленческого персонала;</p> <p>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства;</p> <p>современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Знать (ПК-13):</b></p> <p>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</p> <p>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</p> | <p>с различными основаниями;</p> <p>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</p> <p>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</p> <p>- последствия незаконных увольнений</p> <p>состав и виды кадровых документов;</p> <p>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу и информационно-справочных документов;</p> <p>- правила организации хранения дел кадровых служб;</p> <p>- современные способы и техники создания документов;</p> | <p>положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</p> <p>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</p> <p>- принципы и источники трудового права;</p> <p>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</p> <p>- понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</p> <p>- порядок оформления</p> | <p>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</p> <p>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</p> <p>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</p> <p>- последствия незаконных увольнений</p> <p>состав и виды кадровых документов;</p> <p>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу и информационно-справочных документов;</p> <p>- правила организации хранения дел кадровых служб;</p> | <p>безопасности труда между должностными лицами в организации;</p> <p>- современные технологии управления безопасностью труда</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- перечень и основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- структуру и элементы системы трудового права, об институтах и сфере действия трудового права, его соотношении с другими отраслями российского права;</p> <p>- правовые основы трудовых отношений: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты;</p> <p>- принципы и источники трудового права;</p> <p>- состав, назначение и содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <p>- порядок разработки локальных нормативно-правовых актов;</p> <p>- понятие и стороны</p> |
|---|---|--|---|--|

|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
| <p>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</p> <p>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</p> <p>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</p> <p>- функциональные возможности систем учета персонала;</p> <p>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Знать (ПК-14):</b></p> <p>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</p> <p>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</p> <p>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</p> <p>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</p> <p>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления</p> | <p>- правила оформления реквизитов официальных документов</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур</p> <p>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- основные виды организационных структур;</p> <p>- принципы организационного проектирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур;</p> <p>- принципы централизации и децентрализации;</p> <p>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</p> <p>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</p> | <p>приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</p> <p>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</p> <p>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</p> <p>- последствия незаконных увольнений</p> <p>состав и виды кадровых документов;</p> <p>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу информационно-справочных документов;</p> | <p>- современные способы и техники создания документов;</p> <p>- правила оформления реквизитов официальных документов</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур</p> <p>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> <p>- сущность и элементы организационной структуры;</p> <p>- основные виды организационных структур;</p> <p>- принципы организационного проектирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур;</p> <p>- принципы централизации и децентрализации;</p> <p>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</p> <p>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- теоретические и</p> | <p>трудоого договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора;</p> <p>- порядок оформления приема работников на работу, а также перевода работников на другую работу в соответствии с различными основаниями;</p> <p>- общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора;</p> <p>- особенности прекращения срочного трудового договора, общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;</p> |
|--|--|--|---|---|

|                               |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| <p>персоналом организации</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства;</li> <li>современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</li> <li>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</li> <li>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</li> <li>- функциональные возможности систем учета персонала;</li> <li>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- правила организации хранения дел кадровых служб;</li> <li>- современные способы и техники создания документов;</li> <li>- правила оформления реквизитов официальных документов</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур</li> <li>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- основные виды организационных структур;</li> <li>- принципы организационного проектирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур;</li> <li>- принципы централизации и децентрализации;</li> <li>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</li> </ul> | <p>практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства;</li> <li>современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</li> <li>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</li> <li>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</li> <li>- функциональные</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- последствия незаконных увольнений состав и виды кадровых документов;</li> <li>- правила составления организационных, распорядительных, документов по личному составу и информационно-справочных документов;</li> <li>- правила организации хранения дел кадровых служб;</li> <li>- современные способы и техники создания документов;</li> <li>- правила оформления реквизитов официальных документов</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> <li>- понятие функционально-штатной структуры и этапы ее формирования;</li> <li>- процесс формирования организационных структур</li> <li>- порядок разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- сущность и элементы организационной структуры;</li> </ul> |
|-------------------------------|---|---|---|---|

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  | <p>ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> | <p>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</li> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства; современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</li> </ul> | <p>возможности систем учета персонала;</p> <p>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведении учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> | <p>- основные виды организационных структур;</p> <p>- принципы организационного проектирования;</p> <p>- процесс формирования организационных структур;</p> <p>- принципы централизации и децентрализации;</p> <p>- порядок и правила эффективного делегирования полномочий;</p> <p>- понятие реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях;</li> <li>- формы регламентации труда управленческого персонала;</li> <li>- возможности автоматизации кадрового делопроизводства; современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления</li> </ul> |
|--|--|---|--|---|

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | <p>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</p> <p>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</p> <p>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</p> <p>- функциональные возможности систем учета персонала;</p> <p>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведения учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</p> <p>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</p> <p>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по</p> | <p>персоналом</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</p> <p>- порядок и процедуру рассылки документации по подразделениям, указанным в документах;</p> <p>- процедуру приема и передачи корреспонденции по кадрам;</p> <p>- порядок и правила ведения журнала учета ознакомления сотрудников с действующей кадровой документацией;</p> <p>- основы ведения статистики персонала, подготовки и оформления статистической отчетности по кадрам организации;</p> <p>- функциональные возможности систем учета персонала;</p> <p>порядок разработки и введения в действие штатного расписания организации, ведения учета кадров, организации учета рабочего времени и учета в Пенсионном фонде России</p> <p><b>Обучающийся</b></p> |
|--|--|---|---|

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  |   | <p>управлению персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> |  | <p><b>теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду;</li> <li>- критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- методы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> |
| <b>Практические показатели</b>   |   |  |  |  |
| <p><b>Уметь (ПК-1):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентный</li> </ul> | <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и</li> </ul>  | <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и</li> </ul> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии</li> </ul>  |



|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>подход к реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь (ПК-2):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции маркетинга персонала</li> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для работников организаций</li> <li>- планировать мероприятия по высвобождению персонала</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> </ul> | <p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции маркетинга персонала</li> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для работников организаций</li> <li>- планировать мероприятия по высвобождению персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику</li> </ul> | <p>кадровую политику организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции маркетинга персонала</li> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для работников организаций</li> <li>- планировать мероприятия</li> </ul> | <p>кадровую политику организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции маркетинга персонала</li> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для работников организаций</li> <li>- планировать мероприятия по высвобождению персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и</li> </ul> | <p>управления персоналом и кадровую политику организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- реализовывать в практической деятельности информационную, коммуникативную и ценовую функции маркетинга персонала</li> <li>- разрабатывать оперативный план работы с персоналом</li> <li>- принимать участие в разработке квалификационных требований и профилей компетенций для</li> </ul> |
|---|---|--|---|--|

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>по высвобождению персонала</li> <li><b>Обучающийся частично умеет:</b></li> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю;</li> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> <li>- определять целесообразные</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>работников организаций планировать мероприятия по высвобождению персонала</li> <li><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></li> <li>- анализировать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- организовывать процесс разработки стратегии управления персоналом и кадровую политику организации;</li> <li>- применять компетентностный подход к реализации стратегии кадровой политики организации;</li> <li>- применять на практике концепции управления персоналом и разрабатывать на их основе кадровую политику организации</li> <li>- определять целевые группы в поиске персонала для организации;</li> <li>- определять состав и значимость требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию;</li> <li>- выявлять и классифицировать требования к персоналу и к</li> </ul> |
|---|--|---|---|--|

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| <p>комплексные;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-4):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</li> <li>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</li> <li>- организовывать экскурсии на предприятие;</li> <li>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</li> <li>- проводить профессиональное консультирование;</li> <li>- участвовать в профессиональном отборе;</li> <li>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</li> <li>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</li> <li>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в</li> </ul> | <p>на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> | <p>источники и пути покрытия потребности в персонале;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов оценивания;</li> <li>- принимать участие в оценочных беседах</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</li> <li>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</li> <li>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</li> </ul> | <p>работодателю;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учитывать специфику отбора и оценки кандидатов на вакантные должности отдельных профессиональных групп;</li> <li>- оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале;</li> <li>- осуществлять выбор политики найма;</li> <li>- определять целесообразные источники и пути покрытия потребности в персонале;</li> <li>- принимать участие в оценке и планировании затрат на привлечение и отбор персонала;</li> <li>- применять методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>- организовывать процедуру приема персонала и оформлять соответствующую документацию;</li> <li>- применять на практике существующие методы деловой оценки персонала, в том числе комплексные;</li> <li>- осуществлять рациональный выбор метода оценивания учетом временных и финансовых затрат на проведение оценки и верификации результатов</li> </ul> |
|---|---|---|---|--|

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
| <p>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</p> <p>- правильно применять испытательный срок</p> <p><b>Уметь (ПК-5):</b></p> <p>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</p> <p>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</p> <p>- составлять вопросник для описания рабочего места;</p> <p>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</p> <p>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</p> <p>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</p> <p>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</p> <p>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</p> <p>- создавать план применения метода групповой динамики;</p> <p>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</p> <p>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</p> <p><b>Уметь (ПК-6):</b></p> <p>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения</p> | <p>организации;</p> <p>- организовывать экскурсии на предприятие;</p> <p>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</p> <p>- проводить профессиональное консультирование;</p> <p>- участвовать в профессиональном отборе;</p> <p>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</p> <p>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</p> <p>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</p> <p>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</p> <p>- правильно применять испытательный срок</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</p> <p>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</p> <p>- составлять вопросник для описания рабочего места;</p> <p>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</p> | <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</p> <p>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</p> <p>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</p> <p>- организовывать экскурсии на предприятие;</p> <p>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</p> <p>- проводить профессиональное консультирование;</p> <p>- участвовать в профессиональном отборе;</p> <p>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</p> <p>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</p> <p>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</p> <p>- правильно применять испытательный срок</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</p> <p>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</p> <p>- составлять вопросник для описания рабочего места;</p> <p>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</p> <p>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</p> <p>- проводить оценку</p> | <p>- организовывать экскурсии на предприятие;</p> <p>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</p> <p>- проводить профессиональное консультирование;</p> <p>- участвовать в профессиональном отборе;</p> <p>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</p> <p>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</p> <p>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</p> <p>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</p> <p>- правильно применять испытательный срок</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</p> <p>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</p> <p>- составлять вопросник для описания рабочего места;</p> <p>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</p> <p>- разрабатывать и</p> | <p>оценки;</p> <p>- принимать участие в оценочных беседах</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <p>- распределять обязанности организации и служб занятости в части ведения профориентационной работы;</p> <p>- принимать участие в разработке программы профориентации персонала;</p> <p>- проводить дни открытых дверей и ярмарки вакансий в организации;</p> <p>- организовывать экскурсии на предприятие;</p> <p>- поддерживать деятельность корпоративного музея, информационной среды (сайта, журнала, стендов);</p> <p>- проводить профессиональное консультирование;</p> <p>- участвовать в профессиональном отборе;</p> <p>- участвовать в мониторинге рынка труда по целевым профессиональным группам;</p> <p>- выделять наиболее значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала;</p> |
|--|---|--|---|---|

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| <p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</li> <li>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-7):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</li> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> <li>- создавать план применения метода групповой динамики;</li> <li>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</li> <li>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</li> <li>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</li> </ul> | <p>результатов адаптации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно применять испытательный срок</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</li> <li>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</li> <li>- составлять вопросник для описания рабочего места;</li> <li>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</li> <li>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</li> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> <li>- создавать план применения метода групповой динамики;</li> <li>- разрабатывать критерии, характеристики, а также</li> </ul> | <p>обосновывать нормативы трудовой деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> <li>- создавать план применения метода групповой динамики;</li> <li>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</li> <li>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</li> <li>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- определять взаимосвязь</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать программу адаптации персонала различных категорий;</li> <li>- проводить оценку результатов адаптации персонала;</li> <li>- правильно применять испытательный срок</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ и описание работы и рабочего места;</li> <li>- проводить фотографию рабочего дня, наблюдение, собеседование;</li> <li>- составлять вопросник для описания рабочего места;</li> <li>- проводить классификацию и анализ затрат рабочего времени;</li> <li>- разрабатывать и обосновывать нормативы трудовой деятельности;</li> <li>- проводить оценку трудоемкости работ, вырабатывать пути ее снижения;</li> <li>- составлять job-спецификацию и личностную спецификацию по конкретной должности</li> <li>- применять методы формирования эффективной команды и актуализации основных процессов групповой динамики;</li> </ul> |
|---|---|---|--|---|

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <p>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</p> <p>- разрабатывать график аттестации;</p> <p>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</p> <p><b>Уметь (ПК-8):</b></p> <p>- диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;</p> <p>- разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);</p> <p>- определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</p> <p>- проводить диагностику существующей системы мотивации и стимулирования труда;</p> <p>- принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия</p> <p><b>Уметь (ПК-9):</b></p> | <p>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</p> <p>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</p> <p>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</p> <p>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</p> <p>- организовывать подготовку</p> | <p>принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</p> <p>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</p> <p>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</p> <p>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</p> <p>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</p> <p>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы</p> | <p>планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</p> <p>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</p> <p>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</p> <p>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</p> <p>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации</p> | <p>- создавать план применения метода групповой динамики;</p> <p>- разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду;</p> <p>- разрабатывать систему мотивации участников групповой динамики на различных процессных уровнях</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <p>- принимать участие в формировании системы служебно-профессионального продвижения персонала;</p> <p>- формулировать цели и задачи системы служебно-профессионального продвижения;</p> <p>- разрабатывать карьерограммы карьерного роста в организации;</p> <p>- определять взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала</p> <p>- оценивать значимость и необходимость собственной будущей профессии для решения актуальных задач современного общества</p> |
|---|--|--|---|--|

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;</li> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</li> <li>- оценивать влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды;</li> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы</li> </ul> | <p>и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> <li>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);</li> <li>- определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- проводить диагностику существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> </ul> | <p>текущей деловой оценки персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</li> <li>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> <li>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> | <p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> <li>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);</li> <li>- определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- проводить диагностику существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- принимать участие в</li> </ul> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- устанавливать сроки и организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать модели (профили) компетенций персонала и критерии их оценки с учетом существующих квалификационных требований по должностям служащих и профессиям рабочих;</li> <li>- проводить оценку кадрового потенциала организации, используя комплексный подход к системе оценки персонала и оптимальные методы оценки;</li> <li>- организовывать подготовку и участвовать в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- разрабатывать график аттестации;</li> </ul> |
|--|---|--|--|--|

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>управления безопасностью труда в организации<br/> <b>Уметь (ПК-10):</b><br/> - применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом<br/> - анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации<br/> - разрабатывать проекты рационализации кадрового документооборота;<br/> - контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;<br/> - оформлять трудовые отношения с отдельными категориями работников;<br/> - оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;<br/> - ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя<br/> - применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;<br/> - анализировать и оценивать</p> | <p>- принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия<br/> <b>Обучающийся не умеет:</b><br/> - формулировать цели и задачи эргономики труда;<br/> - определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;<br/> - применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала<br/> - разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;<br/> - формулировать цели и задачи эргономики труда;<br/> - определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;<br/> - измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;<br/> - разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</p> | <p><b>Обучающийся частично умеет:</b><br/> - диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;<br/> - разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);<br/> - определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;<br/> - разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;<br/> - проводить диагностику существующей системы мотивации и стимулирования труда;<br/> - принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала<br/> <b>Обучающийся частично</b></p> | <p>грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия<br/> <b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b><br/> - формулировать цели и задачи эргономики труда;<br/> - определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;<br/> - применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала<br/> - разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;<br/> - формулировать цели и задачи эргономики труда;<br/> - определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;<br/> - измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;<br/> - разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы<br/> - оценивать влияние на организм человека и на</p> | <p>- обеспечить соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала, его деловой оценки<br/> <b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b><br/> - диагностировать существующую систему мотивации и стимулирования труда;<br/> - разрабатывать условия материального денежного стимулирования персонала (в том числе систему оплаты труда);<br/> - определять приоритетные направления материального неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;<br/> - разрабатывать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;<br/> - проводить диагностику существующей системы мотивации и</p> |
|---|---|--|---|--|



|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| <p>содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</li> <li>- оформлять документы в дела;</li> <li>- вести трудовые книжки и личные дела работников</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-11):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</li> <li>- разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;</li> <li>- разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды;</li> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</li> <li>- разрабатывать проекты рационализации кадрового документооборота;</li> <li>- контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;</li> <li>- оформлять трудовые отношения с отдельными</li> </ul> | <p><b>умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;</li> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты рабочих нагрузок персонала;</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</li> <li>- оценивать влияние на организм человека и на</li> </ul> | <p>производительность труда производственной среды;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</li> <li>- разрабатывать проекты рационализации кадрового документооборота;</li> <li>- контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;</li> <li>- оформлять трудовые отношения с отдельными категориями работников;</li> <li>- оформлять пакет документов</li> </ul> | <p>стимулирования труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в грейдировании условий оплаты труда персонала предприятия</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</li> <li>- разрабатывать меры по предупреждению монотонности труда;</li> <li>- формулировать цели и задачи эргономики труда;</li> <li>- определять характер влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала;</li> <li>- измерять и анализировать физиологические и психологические аспекты</li> </ul> |
|--|---|--|--|---|

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>функционально-стоимостного анализа;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-12):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства;</li> <li>- применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-13):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</li> <li>- организовать рассылку документации по подразделениям,</li> </ul> | <p>категориями работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;</li> <li>- ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя</li> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</li> <li>- оформлять документы в дела;</li> <li>- вести трудовые книжки и личные дела работников</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой</li> </ul> | <p>производительность труда производственной среды;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</li> <li>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</li> <li>- оформлять документы в дела;</li> <li>- вести трудовые книжки и личные дела работников</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</li> <li>- разрабатывать правила</li> </ul> | <p>при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя</li> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</li> <li>- оформлять документы в дела;</li> <li>- вести трудовые книжки и личные дела работников</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</li> <li>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</li> <li>- разрабатывать правила</li> </ul> | <p>рабочих нагрузок персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать меры по предупреждению утомления и снижению монотонности работы</li> <li>- оценивать влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды;</li> <li>- принимать участие в организации службы безопасности и охраны труда персонала;</li> <li>- проводить инструктирование персонала по безопасности труда;</li> <li>- применять на практике методы управления безопасностью труда в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом</li> <li>- анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации</li> <li>- разрабатывать проекты рационализации кадрового</li> </ul> |
|--|---|---|--|--|

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| <p>указанным в документах;<br/> - организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;<br/> - вести кадровое делопроизводство;<br/> - готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;<br/> использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий<br/> <b>Уметь (ПК-14):</b><br/> - собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;<br/> - разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;<br/> - применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;<br/> - принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</p> | <p>модели организации<br/> - разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций<br/> - проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;<br/> - разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;<br/> - разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации<br/> <b>Обучающийся не умеет:</b><br/> - строить схему функциональных взаимосвязей</p> | <p>отношения с отдельными категориями работников;<br/> - оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;<br/> - ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя<br/> - применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;<br/> - анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;<br/> - составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;<br/> - оформлять документы в дела;<br/> - вести трудовые книжки и личные дела работников<br/> <b>Обучающийся частично умеет:</b><br/> - принимать участие в разработке штатного</p> | <p>внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций<br/> - проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;<br/> - разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;<br/> - разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации<br/> <b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b><br/> - строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями</p> | <p>документооборота;<br/> - контролировать правильность ведения трудовых книжек, личных дел, личных карточек и другой кадровой документации;<br/> - оформлять трудовые отношения с отдельными категориями работников;<br/> - оформлять пакет документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям;<br/> - ориентироваться в основаниях прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя<br/> - применять основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в системе управления персоналом;<br/> - анализировать и оценивать содержание документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;<br/> - составлять организационные, распорядительные и документы по личному составу;</p> |
|---|---|---|--|---|

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | <p>между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</p> <p>- организовать ведение кадрового делопроизводства; применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</p> <p>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</p> <p>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</p> <p>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</p> <p>- вести кадровое делопроизводство;</p> <p>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</p> | <p>расписания организации;</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</p> <p>- разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;</p> <p>- разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;</p> <p>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата</p> | <p>организации в части обращения кадровых документов;</p> <p>- организовать ведение кадрового делопроизводства; применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</p> <p>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</p> <p>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</p> <p>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</p> <p>- вести кадровое делопроизводство;</p> <p>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</p> <p>использовать в обработке и</p> | <p>- оформлять документы в дела;</p> <p>- вести трудовые книжки и личные дела работников</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</p> <p>- разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</p> <p>- оформлять документы в дела;</p> <p>- вести трудовые книжки и личные дела работников</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- принимать участие в разработке штатного расписания организации;</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации</p> <p>- разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, Положения об обучении персонала, Положения о деловой карьере и служебно-профессиональном продвижении персонала, Положения о наставничестве, Положения о стимулировании персонала, Положения об отпусках, Положения о командировках и прочие локальные акты конкретных организаций</p> <p>- проектировать организационную структуру фирмы с учетом построения функционально-целевой модели организации;</p> <p>- разрабатывать предложения по совершенствованию организационной структуры</p> |
|--|--|---|---|--|

|  |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|
|  | <p>использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> | <p>управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства;</li> <li>- применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять перечень локальных актов и других кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</li> <li>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами</li> </ul> | <p>хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</li> <li>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</li> </ul> | <p>управления на основе результатов функционально-стоимостного анализа;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления организации и схемы функциональных взаимосвязей между должностными лицами внутри подразделений организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строить схему функциональных взаимосвязей между подразделениями организации в части обращения кадровых документов;</li> <li>- организовать ведение кадрового делопроизводства;</li> <li>- применять современные информационные технологии в обеспечении учета кадров и организации эффективного документооборота в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять перечень локальных актов и других</li> </ul> |
|--|---|--|---|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</li> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</li> </ul> <p>использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</li> <li>- применять типовые методы измерения</li> </ul> |  | <p>кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить сотрудников организации и сроки ознакомления;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знакомить под роспись сотрудников с локальными нормативными актами организации, приказами по личному составу, другой кадровой информацией;</li> <li>- организовать рассылку документации по подразделениям, указанным в документах;</li> <li>- организовать прием и передачу корреспонденции по кадрам;</li> <li>- вести кадровое делопроизводство;</li> <li>- готовить и оформлять статистическую отчетность по кадрам организации;</li> </ul> <p>использовать в обработке и хранении информации по кадрам функциональные возможности автоматизированных систем учета и современных информационных технологий</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для анализа деятельности организации и показателей по труду;</li> </ul> |
|--|--|--|--|--|

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  |  | <p>результатов деятельности подразделений управления персоналом;</p> <p>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</p> |  | <p>- разрабатывать критерии оценки эффективности работы персонала и основные показатели оценки эффективности работы подразделений по управлению персоналом;</p> <p>- применять типовые методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;</p> <p>- принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</p> |
|--|--|---|--|--|

**Практикоориентированные показатели (навыки)**

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <p><b>Владеть (ПК-1):</b></p> <p>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</p> <p>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</p> <p>- навыками применения компетентного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Владеть (ПК-2):</b></p> <p>- навыками и методами формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</p> | <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <p>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</p> <p>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</p> <p>- навыками применения компетентного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> | <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <p>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</p> <p>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</p> <p>- навыками применения компетентного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации</p> | <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <p>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</p> <p>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</p> <p>- навыками применения компетентного подхода в реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Обучающийся владеет на</b></p> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <p>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</p> <p>- организаторскими способностями в области управления процессом разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики организации;</p> <p>- навыками применения компетентного подхода в реализации стратегии кадровой политики</p> |
|---|---|---|---|---|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками реализации в практической деятельности информационной, коммуникативной и ценовой функции маркетинга персонала;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> <li>- методами планирования и прогнозирования потребности организации в персонале</li> <li>- навыками планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- методами разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками разработки квалификационных требований и профилей компетенций для работников организации.</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и методами формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками реализации в практической деятельности информационной, коммуникативной и ценовой функции маркетинга персонала;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> <li>- методами планирования и прогнозирования потребности организации в персонале</li> <li>- навыками планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- методами разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками разработки квалификационных</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и методами формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками реализации в практической деятельности информационной, коммуникативной и ценовой функции маркетинга персонала;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> <li>- методами планирования и прогнозирования потребности организации в персонале</li> <li>- навыками планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> </ul> | <p><b>среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и методами формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками реализации в практической деятельности информационной, коммуникативной и ценовой функции маркетинга персонала;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> <li>- методами планирования и прогнозирования потребности организации в персонале</li> <li>- навыками планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала</li> <li>- методами разработки стандартов в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками разработки</li> </ul> | <p>организации</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и методами формирования системы управления маркетингом персонала в организации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками реализации в практической деятельности информационной, коммуникативной и ценовой функции маркетинга персонала;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> <li>- методами планирования и прогнозирования потребности организации в персонале</li> <li>- навыками планирования деловой карьеры, служебно-</li> </ul> |
|--|--|--|---|--|





|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>документации при приеме на работу;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-4):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> <li>- навыками проведения профессионального консультирования;</li> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки программ адаптации персонала;</li> </ul> | <p>основными подходами к организации данных процедур;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> </ul> | <p>расстановки персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками выявления и классификации требований к персоналу и к работодателю;</li> <li>- навыками проведения найма персонала;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- методами оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного</li> </ul> | <p>основными подходами к организации данных процедур;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>методами оценки персонала при найме на основе методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> <li>- навыками проведения</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки требований к персоналу и критериев подбора и расстановки персонала;</li> <li>- навыками выявления и классификации требований к персоналу и к работодателю;</li> <li>- навыками проведения найма персонала;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками организации отбора персонала различных профессиональных групп и для организаций различных сфер деятельности;</li> <li>- методами поиска и отбора кандидатов, а также основными подходами к организации данных процедур;</li> <li>- навыками оформления документации при приеме на работу;</li> <li>- методами оценки текущей и перспективной потребности организации в персонале;</li> <li>- методами оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место);</li> <li>методами оценки персонала при найме на основе</li> </ul> |
|--|--|--|--|--|

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p>- методами оценки результатов адаптации персонала.</p> <p><b>Владеть (ПК-5):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов трудовой деятельности;</li> <li>- навыками проведения оценки трудоемкости работ;</li> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой напряженностью;</li> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-6):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения профессионального консультирования;</li> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки программ адаптации персонала;</li> <li>- методами оценки результатов адаптации персонала.</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов</li> </ul> | <p>подхода.</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> <li>- навыками проведения профессионального консультирования;</li> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки программ адаптации персонала;</li> <li>- методами оценки результатов адаптации</li> </ul> | <p>профессионального консультирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки программ адаптации персонала;</li> <li>- методами оценки результатов адаптации персонала.</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов трудовой деятельности;</li> <li>- навыками проведения оценки</li> </ul> | <p>методологии управления по целям, методологии компетентностного подхода.</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками выявления профессиональных способностей, склонностей человека;</li> <li>- основными методами управленческого консультирования персонала;</li> <li>- навыками разработки программы профориентации персонала;</li> <li>- навыками проведения профессионального консультирования;</li> <li>- методами мониторинга рынка труда по целевым профессиональным группам;</li> <li>- инструментами профориентационной работы с персоналом и методами формирования и поддержания корпоративной культуры в организации;</li> <li>- методами и технологиями адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками разработки</li> </ul> |
|--|--|---|--|---|

|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| <p>кадровым резервом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</li> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-7):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения целей, задач и целесообразных форм текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> <li>- методами разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в</li> </ul> | <p>трудовой деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения оценки трудоемкости работ;</li> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой напряженностью;</li> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</li> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения</li> </ul> | <p>персонала.</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов трудовой деятельности;</li> <li>- навыками проведения оценки трудоемкости работ;</li> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой напряженностью;</li> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично</b></p> | <p>трудоемкости работ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой напряженностью;</li> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</li> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения целей,</li> </ul> | <p>программ адаптации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами оценки результатов адаптации персонала.</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками анализа и описания работы и рабочего места;</li> <li>- навыками и методами проведения фотографии рабочего дня, наблюдения, собеседования;</li> <li>- инструментами составления вопросников для описания рабочего места;</li> <li>- навыками разработки и обоснования нормативов трудовой деятельности;</li> <li>- навыками проведения оценки трудоемкости работ;</li> <li>- навыками составления job-спецификации и личностной спецификации по конкретной должности</li> <li>- навыками нормирования групп для процессов групповой динамики;</li> <li>- навыками разработки общих правил актуализации эмоционального опыта и работы с групповой</li> </ul> |
|---|--|--|--|---|

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| <p>соответствии с требованиями законодательства</p> <p><b>Владеть (ПК-8):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками выявления приоритетных направлений материального, неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- методами грейдинга условий оплаты труда персонала предприятия.</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-9):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрению их в деятельность</li> </ul> | <p>целей, задач и целесообразных форм текущей деловой оценки персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> <li>- методами разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в соответствии с требованиями законодательства</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками выявления приоритетных направлений материального, неденежного стимулирования (социального</li> </ul> | <p><b>владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</li> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения целей, задач и целесообразных форм текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> <li>- методами разработки моделей (профилей)</li> </ul> | <p>задач и целесообразных форм текущей деловой оценки персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации;</li> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> <li>- методами разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в соответствии с требованиями законодательства</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками выявления приоритетных направлений материального, неденежного</li> </ul> | <p>напряженностью;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами определения логических ошибок в подборе команды</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> <li>- навыками разработки карьерограммы карьерного роста в организации;</li> <li>- методами управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</li> <li>- методами повышения мотивации и самомотивации в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения целей, задач и целесообразных форм текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- навыками определения организационных требований к проведению деловой оценки и аттестации персонала с</li> </ul> |
|---|--|---|--|---|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <p>конкретной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрением их в деятельность конкретной организации;</li> <li>- методами управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современными технологиями управления безопасностью труда.</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-10):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями работников;</li> <li>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям</li> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового</li> </ul> | <p>пакета) и нематериального стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- методами грейдирования условий оплаты труда персонала предприятия.</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрению их в деятельность конкретной организации</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных</li> </ul> | <p>компетенций персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в соответствии с требованиями законодательства</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками выявления приоритетных направлений материального, неденежного стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала,</li> </ul> | <p>стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- методами грейдирования условий оплаты труда персонала предприятия.</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрению их в деятельность конкретной организации</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала</li> </ul> | <p>учетом стратегических планов деятельности организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами нормативной базы оценки и аттестации;</li> <li>- методами разработки моделей (профилей) компетенций персонала;</li> <li>- методами оценки кадрового потенциала организации на основе использования комплексного подхода к системе оценки персонала и оптимальных методов оценки;</li> <li>- навыками организации подготовки и участия в проведении деловой оценки и аттестации персонала;</li> <li>- навыками проведения аттестации персонала, его деловой оценки в соответствии с требованиями законодательства</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами диагностики существующей системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками выявления приоритетных направлений материального, неденежного стимулирования</li> </ul> |
|--|--|--|---|--|

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
| <p>права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- современными техниками и способами создания официальных документов;</li> <li>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-11):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации</li> <li>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации;</li> <li>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;</li> <li>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-12):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и</li> </ul> | <p>категорий и уровней управления и внедрением их в деятельность конкретной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современными технологиями управления безопасностью труда.</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями работников;</li> <li>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям</li> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере</li> </ul> | <p>в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами грейдирования условий оплаты труда персонала предприятия.</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрению их в деятельность конкретной организации</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрением</li> </ul> | <p>различных категорий и уровней управления и внедрением их в деятельность конкретной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами управления безопасностью труда в организации;</li> <li>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;</li> <li>- современными технологиями управления безопасностью труда.</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями работников;</li> <li>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям</li> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической</li> </ul> | <p>(социального пакета) и нематериального стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе Положение об оплате труда и Положение о премировании (материальном стимулировании) персонала;</li> <li>- методами грейдирования условий оплаты труда персонала предприятия.</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами организации, аттестации и рационализации рабочих мест, рационализации режимов труда и отдыха;</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала;</li> <li>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрению их в деятельность конкретной организации</li> </ul> |
|--|---|--|---|---|

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| <p>управленческой документации;<br/>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями;<br/>современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</p> <p><b>Владеть (ПК-13):</b><br/>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;<br/>- навыками ведения информационно-справочной работы;<br/>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</p> <p><b>Владеть (ПК-14):</b><br/>- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);<br/>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей</p> | <p>управления персоналом;<br/>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;<br/>- современными техниками и способами создания официальных документов;<br/>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b><br/>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;<br/>- методами анализа организационной структуры организации<br/>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда<br/>- методами анализа организационной структуры организации;<br/>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;<br/>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b><br/>- навыками разработки и</p> | <p>их в деятельность конкретной организации;<br/>- методами управления безопасностью труда в организации;<br/>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;<br/>- современными технологиями управления безопасностью труда.</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b><br/>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом<br/>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями работников;<br/>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям<br/>- навыками применения нормативных правовых</p> | <p>деятельности в сфере управления персоналом;<br/>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;<br/>- современными техниками и способами создания официальных документов;<br/>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</p> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b><br/>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;<br/>- методами анализа организационной структуры организации<br/>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда<br/>- методами анализа организационной структуры организации;<br/>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;<br/>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</p> <p><b>Обучающийся владеет на</b></p> | <p>- практическими навыками разработки рекомендаций и инструктивных документов в области управления безопасностью труда персонала различных категорий и уровней управления и внедрением их в деятельность конкретной организации;<br/>- методами управления безопасностью труда в организации;<br/>- навыками управления безопасностью труда и технологиями распределения обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации;<br/>- современными технологиями управления безопасностью труда.</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b><br/>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом<br/>- навыками оформления трудовых отношений с отдельными категориями</p> |
|---|---|---|--|---|



|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| <p>деятельности организации и показателей по труду</p> | <p>внедрения кадровой и управленческой документации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями;</li> <li>современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;</li> <li>- навыками ведения информационно-справочной работы;</li> <li>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности</li> </ul> | <p>актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- современными техниками и способами создания официальных документов;</li> <li>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации</li> <li>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации;</li> <li>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;</li> </ul> | <p><b>среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями;</li> <li>современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;</li> <li>- навыками ведения информационно-справочной работы;</li> <li>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа экономических показателей</li> </ul> | <p>работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оформления пакета документов при приеме работников на работу, при переводе работников на другую работу по различным основаниям</li> <li>- навыками применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в своей практической деятельности в сфере управления персоналом;</li> <li>- навыками анализа содержания документов, образующих локальную нормативно-правовую базу в системе управления персоналом организации;</li> <li>- современными техниками и способами создания официальных документов;</li> <li>- навыками ведения трудовых книжек и личных дел работников</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проектирования организационной и функционально-штатной структуры организации;</li> <li>- методами анализа организационной структуры организации</li> <li>- навыками разработки</li> </ul> |
|--|---|---|---|---|

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  | <p>труда);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями;</li> <li>современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;</li> <li>- навыками ведения информационно-справочной работы;</li> <li>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов</li> </ul> | <p>деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</li> </ul> | <p>локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа организационной структуры организации;</li> <li>- методами проектирования, совершенствования и преобразования организационной структуры;</li> <li>- навыками проведения функционально-стоимостного анализа организационной структуры</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>- методами оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями;</li> <li>современными информационными технологиями в обеспечении учета кадров</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;</li> </ul> |
|--|--|---|--|--|

|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
|   |  | <p>или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</li> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ведения информационно-справочной работы;</li> <li>- навыками подготовки, оформления и сдачи в срок в соответствующие внешние органы (или подразделения своей организации) необходимой кадровой отчетности в соответствии с требованиями контролирующих органов или требованиями запроса на информацию от вышестоящих руководителей</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</li> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</li> </ul> |
| <p><b><i>Вид профессиональной деятельности: информационно-аналитическая</i></b><br/> <b><i>ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28</i></b></p> |  |  |  |   |
| <p><b>Теоретические показатели</b></p>  |  |  |  |   |



|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>в области подбора и привлечения персонала<br/> <b>Знать (ПК-17):</b><br/> - систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;<br/> - понятие функционала сотрудников и подразделений; особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления<br/> <b>Знать (ПК-18):</b><br/> - критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;<br/> - виды профессиональных рисков;<br/> - методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;<br/> - методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;<br/> - мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;<br/> - методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;<br/> - наиболее распространенные для</p> | <p>деятельности персонала предприятия;<br/> - сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала<br/> <b>Обучающийся не знает:</b><br/> - систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;<br/> - понятие функционала сотрудников и подразделений; особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления<br/> <b>Обучающийся не знает:</b><br/> - критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;<br/> - виды профессиональных рисков;<br/> - методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;<br/> - методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;<br/> - мероприятия по снижению</p> | <p>организации в области подбора и привлечения персонала<br/> - стратегические цели деятельности персонала предприятия;<br/> - сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала<br/> <b>Обучающийся частично знает:</b><br/> - систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;<br/> - понятие функционала сотрудников и подразделений; особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления<br/> <b>Обучающийся частично знает:</b><br/> - критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;<br/> - виды профессиональных</p> | <p>- стратегические цели деятельности персонала предприятия;<br/> - сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала<br/> <b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b><br/> - систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;<br/> - понятие функционала сотрудников и подразделений; особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления<br/> <b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b><br/> - критерии оценки профессиональных рисков по показателям здоровья работающих и классам условий труда;<br/> - виды профессиональных рисков;<br/> - методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;<br/> - методы сбора и анализа исходных данных для оценки и</p> | <p>предприятия;<br/> - сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала<br/> - стратегические цели деятельности персонала предприятия;<br/> - сущность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала<br/> <b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b><br/> - систему корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом;<br/> - организационный механизм регламентации деятельности в сфере управления персоналом;<br/> - понятие функционала сотрудников и подразделений; особенности разработки функционала сотрудников различных подразделений и уровней управления<br/> <b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b><br/> - критерии оценки профессиональных рисков</p> |
|--|--|--|--|--|

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <p>различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-19):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов</li> </ul> | <p>возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья</li> </ul> | <p>рисков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности</li> </ul> | <p>прогнозирования профессиональных рисков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-</li> </ul> | <p>по показателям здоровья работающих и классам условий труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды профессиональных рисков;</li> <li>- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы сбора и анализа исходных данных для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- наиболее распространенные для различных сфер деятельности формы травматизма и виды профессиональных заболеваний;</li> <li>- методы решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды;</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью</li> </ul> |
|---|--|--|---|--|

|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| <p>к работодателю;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-20):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-21):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов,</li> </ul> | <p>персонала</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения</li> </ul> | <p>разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения</li> </ul> | <p>экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности и направления его использования в маркетинге персонала</li> </ul> | <p>стью человека;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> <li>- методы идентификации опасных и вредных факторов, создаваемых производственной деятельностью человека;</li> <li>- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- критерии эффективности деятельности компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- структуру и порядок разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- понятие рынка труда, спроса и предложения на</li> </ul> |
|--|---|--|--|---|

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
| <p>предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</li> <li>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- методы оценки эффективности управления карьерой;</li> <li>- систему показателей эффективности управления карьерой;</li> <li>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-22):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</li> <li>- методы прогнозирования затрат на персонал;</li> <li>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- систему показателей использования рабочего времени;</li> <li>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</li> </ul> <p><b>Знать (ПК-23):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора информации для проведения исследований;</li> </ul> | <p>эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</li> <li>- показатели, характеризующие уровень</li> </ul> | <p>занятости;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности его использования в маркетинге персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и</li> </ul> | <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</li> <li>- методы оценки качества управления карьерой и</li> </ul> | <p>рынке труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- существующую политику занятости, обязательства предприятий в области обеспечения занятости;</li> <li>- систему анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- условия налогообложения предприятий и его направленность на стимулирование занятости;</li> <li>- сущность понятия имиджа организации и возможности его использования в маркетинге персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы измерения эффективности текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- методы деловой оценки;</li> <li>- методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- направления развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- критерии оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> <li>- критерии оплаты труда на</li> </ul> |
|--|---|--|---|---|



|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</p> <p>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</p> <p>- методы оценки удовлетворенности персонала;</p> <p>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</p> <p><b>Знать (ПК-24):</b></p> <p>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</p> <p>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</p> <p>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</p> <p>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p><b>Знать (ПК-25):</b></p> | <p>работы по развитию персонала;</p> <p>- методы оценки эффективности управления карьерой;</p> <p>- систему показателей эффективности управления карьерой;</p> <p>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</p> <p>- методы прогнозирования затрат на персонал;</p> <p>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</p> <p>- систему показателей использования рабочего времени;</p> <p>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- методы сбора информации для проведения исследований;</p> <p>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</p> <p>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</p> | <p>процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</p> <p>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</p> <p>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</p> <p>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</p> <p>- методы оценки эффективности управления карьерой;</p> <p>- систему показателей эффективности управления карьерой;</p> <p>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</p> <p>- методы прогнозирования</p> | <p>продвижением;</p> <p>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</p> <p>- методы оценки эффективности управления карьерой;</p> <p>- систему показателей эффективности управления карьерой;</p> <p>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и карьерограммы</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</p> <p>- методы прогнозирования затрат на персонал;</p> <p>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</p> <p>- систему показателей использования рабочего времени;</p> <p>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- методы сбора информации для проведения исследований;</p> <p>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</p> <p>- процедуру планирования, организации и проведения</p> | <p>основе результатов деловой оценки персонала</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- методы регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</p> <p>- совокупность организационно-административных, социально-психологических, экономических и морально-нравственных средств и методов воздействия на развитие и продвижение персонала;</p> <p>- методы оценки качества управления карьерой и продвижением;</p> <p>- показатели, характеризующие уровень работы по развитию персонала;</p> <p>- методы оценки эффективности управления карьерой;</p> <p>- систему показателей эффективности управления карьерой;</p> <p>- основные схемы управления карьерой, карьерного роста и</p> |
|---|---|--|---|--|

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| <p>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</p> <p>- общий процесс принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</p> <p>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> <p>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</p> <p>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</p> <p>виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> <p><b>Знать (ПК-26):</b></p> <p>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</p> <p>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого</p> | <p>- методы оценки удовлетворенности персонала;</p> <p>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</p> <p>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</p> <p>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</p> <p>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</p> <p>- общий процесс принятия организационно-</p> | <p>затрат на персонал;</p> <p>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</p> <p>- систему показателей использования рабочего времени;</p> <p>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- методы сбора информации для проведения исследований;</p> <p>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</p> <p>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</p> <p>- методы оценки удовлетворенности персонала;</p> <p>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- направления практического использования результатов</p> | <p>исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</p> <p>- методы оценки удовлетворенности персонала;</p> <p>- особенности проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- направления практического использования результатов исследования удовлетворенности персонала</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;</p> <p>- методы материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- структуру системы материального и нематериального стимулирования;</p> <p>- систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;</p> <p>- методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p><b>Обучающийся знает на</b></p> | <p>карьерограммы</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи;</p> <p>- методы прогнозирования затрат на персонал;</p> <p>- понятие и методы контроля за использованием рабочего времени;</p> <p>- систему показателей использования рабочего времени;</p> <p>- методы оценки эффективности использования рабочего времени</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- методы сбора информации для проведения исследований;</p> <p>- аспекты деятельности и условий труда, наиболее значимые для большинства работников;</p> <p>- процедуру планирования, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала;</p> <p>- понятие и составляющие удовлетворенности персонала;</p> <p>- методы оценки</p> |
|--|--|---|---|--|

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>аудита человеческих ресурсов;<br/> - методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;<br/> - источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;<br/> - этапы аудита человеческих ресурсов;<br/> - сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;<br/> - этапы контроллинга человеческих ресурсов<br/> - базовые понятия математической статистики;<br/> - различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;<br/> - основные статистические методы обработки данных<br/> <b>Знать (ПК-27):</b><br/> - основные методы и программные средства обработки деловой информации;<br/> - способы взаимодействия со службами информационных технологий;<br/> технические и программные средства реализации информационных процессов<br/> <b>Знать (ПК-28):</b><br/> - математическое и программное обеспечение информационных технологий управления</p> | <p>управленческих решений;<br/> - принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;<br/> - особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;<br/> - виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом<br/> - различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;<br/> - особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;<br/> виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом<br/> <b>Обучающийся не знает:</b><br/> - теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);<br/> - предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита</p> | <p>исследования<br/> удовлетворенности персонала<br/> <b>Обучающийся частично знает:</b><br/> - понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;<br/> - методы материального и нематериального стимулирования персонала;<br/> - структуру системы материального и нематериального стимулирования;<br/> - систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;<br/> - методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации<br/> <b>Обучающийся частично знает:</b><br/> - понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;<br/> - общий процесс принятия организационно-</p> | <p><b>среднем уровне:</b><br/> - понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;<br/> - общий процесс принятия организационно-управленческих решений;<br/> - принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;<br/> - особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;<br/> - виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом<br/> - различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;<br/> - особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;<br/> виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом<br/> <b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b><br/> - теоретические основы аудита человеческих ресурсов и</p> | <p>удовлетворенности персонала;<br/> - особенности проведения исследования<br/> удовлетворенности персонала;<br/> - направления практического использования результатов исследования<br/> удовлетворенности персонала<br/> <b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b><br/> - понятие стимула в теории управления персоналом и его взаимосвязь с теориями мотивации, основные виды стимулов;<br/> - методы материального и нематериального стимулирования персонала;<br/> - структуру системы материального и нематериального стимулирования;<br/> - систему показателей заинтересованности сотрудников в конкретных программах нематериального стимулирования;<br/> - методы и показатели оценки эффективности системы материального и нематериального</p> |
|--|---|---|--|--|

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| <p>персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;</p> <p>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития; классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</p> <p>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> | <p>человеческих ресурсов;</p> <p>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</p> <p>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</p> <p>- базовые понятия математической статистики;</p> <p>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</p> <p>- основные статистические методы обработки данных</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> <p>- основные методы и программные средства обработки деловой информации;</p> <p>- способы взаимодействия со службами информационных технологий;</p> <p>технические и программные средства реализации информационных процессов</p> <p><b>Обучающийся не знает:</b></p> | <p>управленческих решений;</p> <p>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</p> <p>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> <p>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</p> <p>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</p> <p>виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</p> <p>- предмет, цели, задачи, принципы и методы</p> | <p>контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</p> <p>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</p> <p>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</p> <p>- базовые понятия математической статистики;</p> <p>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</p> <p>- основные статистические методы обработки данных</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- основные методы и программные средства обработки деловой</p> | <p>стимулирования в организации</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- понятия организационно-управленческих решений, их систематизации и типологии;</p> <p>- общий процесс принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- принципы и методы принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</p> <p>- виды и способы оценки специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> <p>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</p> <p>- особенности принятия управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности и риска;</p> <p>виды и способы оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций</p> |
|---|--|---|---|--|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  | <p>- математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;</p> <p>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</p> <p>- корпоративные</p> | <p>аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</p> <p>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</p> <p>- базовые понятия математической статистики;</p> <p>- различные приемы и методы сбора, группировки и систематизации данных;</p> <p>- основные статистические методы обработки данных</p> <p><b>Обучающийся частично знает:</b></p> <p>- основные методы и программные средства обработки деловой информации;</p> <p>- способы взаимодействия со службами информационных</p> | <p>информации;</p> <p>- способы взаимодействия со службами информационных технологий;</p> <p>технические и программные средства реализации информационных процессов</p> <p><b>Обучающийся знает на среднем уровне:</b></p> <p>- математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;</p> <p>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их</p> | <p>управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b></p> <p>- теоретические основы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала (в т.ч. основные понятия, термины и подходы);</p> <p>- предмет, цели, задачи, принципы и методы аудиторской деятельности и управленческого аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- методы и современные приемы анализа и аудита человеческих ресурсов, аудита системы управления человеческими ресурсами, в т.ч. аудита основных кадровых технологий;</p> <p>- источники информации, методы и процедуры ее сбора, обработки и анализа в области аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы аудита человеческих ресурсов;</p> <p>- сущность и методы контроллинга человеческих ресурсов;</p> <p>- этапы контроллинга человеческих ресурсов</p> <p>- базовые понятия математической статистики;</p> <p>- различные приемы и методы сбора, группировки</p> |
|--|--|--|--|---|

|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
|  | <p>коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> | <p>технологий; технические и программные средства реализации информационных процессов<br/> <b>Обучающийся частично знает:</b><br/> - математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств;<br/> - прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению</p> | <p>взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;<br/> - корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> | <p>и систематизации данных;<br/> - основные статистические методы обработки данных<br/> <b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b><br/> - основные методы и программные средства обработки деловой информации;<br/> - способы взаимодействия со службами информационных технологий; технические и программные средства реализации информационных процессов<br/> <b>Обучающийся теоретически глубоко знает:</b><br/> - математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация</p> |
|--|---|--|--|---|

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  |  | <p>кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</p> <p>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> |  | <p>используемых в службах управления персоналом программных средств;</p> <p>- прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения;</p> <p>- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> |
|--|--|---|--|---|

**Практические навыки**

|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
| <p><b>Уметь (ПК-15):</b></p> <p>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием, регистрировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</p> | <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> <p>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием, регистрировать и обрабатывать данные</p> | <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием,</p> | <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым содержанием, регистрировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета</p> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <p>- правильно идентифицировать, документально оформлять, оценивать и систематизировать факты хозяйственной деятельности организации в соответствии с их экономико-правовым</p> |
|--|--|--|---|---|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
| <p>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</p> <p>- устанавливать качественные требования к персоналу;</p> <p>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</p> <p>- применять статистические методы анализа информации;</p> <p>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</p> <p><b>Уметь (ПК-16):</b></p> <p>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>- оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>- принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;</p> | <p>бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</p> <p>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</p> <p>- устанавливать качественные требования к персоналу;</p> <p>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</p> <p>- применять статистические методы анализа информации;</p> <p>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>- оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в</p> | <p>регистировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</p> <p>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</p> <p>- устанавливать качественные требования к персоналу;</p> <p>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</p> <p>- применять статистические методы анализа информации;</p> <p>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>- оценивать различные</p> | <p>с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</p> <p>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</p> <p>- устанавливать качественные требования к персоналу;</p> <p>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</p> <p>- применять статистические методы анализа информации;</p> <p>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>- оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения</p> | <p>содержанием, регистрировать и обрабатывать данные бухгалтерского учета с выходом на бухгалтерскую (финансовую) отчетность</p> <p>- распознавать взаимосвязи в целях применения метода аналогий или сравнений;</p> <p>- устанавливать качественные требования к персоналу;</p> <p>- применять различные методы расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</p> <p>- применять статистические методы анализа информации;</p> <p>- выделять различные виды деятельности в пределах профессии, специальности, квалификации</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <p>- применять методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике;</p> <p>- собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и</p> |
|--|--|--|--|---|



|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| <p>- планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала<br/> <b>Уметь (ПК-17):</b><br/> - моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;<br/> - преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;<br/> - применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;<br/> - составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);<br/> - интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;<br/> устанавливать квалификационные требования к должностям<br/> <b>Уметь (ПК-18):</b><br/> - рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;<br/> - устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;<br/> - принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</p> | <p>области подбора и привлечения персонала;<br/> - принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;<br/> - планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала<br/> <b>Обучающийся не умеет:</b><br/> - моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;<br/> - преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;<br/> - применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;<br/> - составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);<br/> - интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;<br/> устанавливать квалификационные требования</p> | <p>методы и источники привлечения и подбора персонала;<br/> - собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;<br/> - принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;<br/> - планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала<br/> <b>Обучающийся частично умеет:</b><br/> - моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;<br/> - преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;<br/> - применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;<br/> - составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);<br/> - интерпретировать</p> | <p>персонала;<br/> - принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;<br/> - планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала<br/> <b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b><br/> - моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;<br/> - преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;<br/> - применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;<br/> - составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);<br/> - интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;<br/> устанавливать квалификационные требования к должностям</p> | <p>привлечения персонала<br/> - оценивать различные методы и источники привлечения и подбора персонала;<br/> - собирать исходные данные для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;<br/> - принимать участие в разработке кадрового контроллинга и кадрового планирования, составлении структуры оперативного плана работы с персоналом;<br/> - планировать мероприятия по подбору и привлечению персонала<br/> <b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b><br/> - моделировать корпоративные стандарты в области управления персоналом;<br/> - преобразовать практический материал (факты) в обобщающие положения;<br/> - применять законы и механизмы принятия решений в конкретных практических ситуациях;<br/> - составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного</p> |
|--|---|---|---|--|

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- выделять причины травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-19):</b></p> | <p>к должностям</p> <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> </ul> | <p>квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;</p> <p>устанавливать квалификационные требования к должностям</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование</li> </ul> | <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- выделять причины</li> </ul> | <p>уровня (карты компетенций, должностные инструкции);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- интерпретировать квалификационные характеристики должностей, включенных в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;</li> <li>- устанавливать квалификационные требования к должностям</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать профессиональные риски при воздействии вредных факторов производственной среды;</li> <li>- устанавливать коэффициент класса профессионального риска для определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании от несчастного случая и профессионального заболевания;</li> <li>- принимать участие в разработке методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- собирать исходные данные для оценки и прогнозирования</li> </ul> |
|---|---|--|---|---|

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятием по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-20):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять причины травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- выделять причины травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>и травматизма профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний, предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>профессиональных рисков;</li> <li>- организовывать планирование и прогнозирование профессиональных рисков;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по снижению возможных последствий от оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- обосновывать закономерности, которые вызвали появление несчастных случаев и заболеваний;</li> <li>- анализировать причины возникновения опасности и вредности на предприятии;</li> <li>- выделять причины травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- оценить степень риска возникновения неблагоприятных условий труда;</li> <li>- проводить оценку условий труда с позиции сохранения трудовых ресурсов и повышения профессиональной активности работающих;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> <li>- оценить степень риска возникновения</li> </ul> |
|--|--|---|---|--|

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| <p>аттестации) персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-21):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели,</li> </ul> | <p>формировании трудового потенциала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> </ul> | <p>условий и повышению безопасности труда</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний,</li> <li>- предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- оценивать эффективность</li> </ul> | <p>формировании трудового потенциала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> </ul> | <p>неблагоприятных условий труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить переговоры по определению возможностей компаний,</li> <li>- предоставляющих услуги в области работы с персоналом;</li> <li>- собирать, анализировать и обрабатывать информацию о рынке образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом;</li> <li>- правильно оценить роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации;</li> <li>- адекватно оценивать роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда;</li> <li>- принимать участие в мероприятиях по прогнозированию локальной ситуации на рынке труда;</li> <li>- оценивать конкурентоспособность организации на рынке труда;</li> </ul> |
|--|---|---|---|--|

|  |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|
| <p>отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации</p> <p><b>Уметь (ПК-22):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-23):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</li> <li>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</li> <li>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</li> <li>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-24):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</li> <li>- формировать систему ключевых</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> | <p>мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в деятельности служб предприятия по обеспечению занятости;</li> <li>- оценивать эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать валидность профессиональных тестов;</li> <li>- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;</li> <li>- выделять методы деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- устанавливать взаимосвязь между результатами деловой оценки и результатами труда работающих;</li> <li>- применять различные методики оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- разрабатывать программу развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- определять критерии и</li> </ul> |
|--|---|--|---|--|

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <p>показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</li> <li>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</li> <li>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-25):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- оценивать надежность информации для принятия организационно-управленческих решений;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</li> <li>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</li> <li>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</li> <li>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</li> <li>- формировать систему ключевых показателей эффективности системы</li> </ul> | <p>динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение;</li> <li>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</li> <li>- анализировать причины потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</li> <li>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</li> <li>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</li> <li>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</li> <li>- формировать систему</li> </ul> | <p>размер оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описывать показатели, динамика которых будет характеризовать уровень работы по развитию персонала;</li> <li>- осуществлять контроль за выполнением функций, оценку эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей;</li> <li>- оценивать повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников;</li> <li>- анализировать схемы управления карьерой, карьерного продвижения и карьерограммы;</li> <li>- рассчитывать показатели, отражающие уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать бюджет затрат на персонал;</li> <li>- осуществлять мониторинг</li> </ul> |
|--|---|--|--|--|

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</p> <p>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</p> <p>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</p> <p>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</p> <p><b>Уметь (ПК-26):</b></p> <p>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</p> <p>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</p> <p>- использовать знания из области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</p> <p>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</p> <p>- определять и применять на практике методы сбора, обработки</p> | <p>материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</p> <p>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</p> <p>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</p> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <p>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- оценивать надежность</p> | <p>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</p> <p>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</p> <p>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</p> <p>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</p> <p>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при функционировании системы нематериальной мотивации;</p> <p>- формировать систему ключевых показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- формировать базовые принципы и правила</p> | <p>ключевых показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</p> <p>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</p> <p>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- формировать необходимую информационную базу для</p> | <p>бюджета и контролировать его исполнение;</p> <p>- устанавливать структуру затрат рабочего времени;</p> <p>- анализировать причины потерь рабочего времени</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <p>- составлять анкеты по изучению мотивационных предпочтений людей;</p> <p>- планировать и проводить исследование удовлетворенности персонала;</p> <p>- выявлять составляющие удовлетворенности персонала и проводить их оценку;</p> <p>- применять методы исследования удовлетворенности персонала на практике;</p> <p>- разрабатывать рекомендации по повышению эффективности кадровой политики организации на основе исследования удовлетворенности персонала</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <p>- представить финансовое обоснование той или иной статьи расходов при</p> |
|--|--|---|--|---|

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <p>и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать и проводить исследования и соблюдать последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-27):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</li> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</li> </ul> <p><b>Уметь (ПК-28):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> </ul> | <p>информации для принятия организационно-управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</li> <li>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</li> <li>- использовать знания из области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</li> <li>- применять методологические</li> </ul> | <p>системы оценки эффективности материального стимулирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</li> <li>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- оценивать надежность</li> </ul> | <p>принятия организационно-управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать надежность информации для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> <li>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</li> <li>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</li> <li>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</li> <li>- использовать знания из области математической</li> </ul> | <p>функционировании системы нематериальной мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать систему ключевых показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- формировать базовые принципы и правила системы оценки эффективности материального стимулирования;</li> <li>- принимать участие в разработке системы материального и нематериального стимулирования в конкретной организации;</li> <li>- оценивать эффективность системы стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновывать выбор и реализовывать технологии, приемы и механизмы принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- привлекать и организовывать различных субъектов для принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- использовать законодательные,</li> </ul> |
|--|---|--|--|--|



|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| <p>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</p> | <p>и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</p> <p>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- организовывать и проводить исследования и соблюдать последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</p> <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> <p>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</p> <p>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</p> <p>- эффективно взаимодействовать со</p> | <p>информации для принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</p> <p>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</p> <p>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</p> <p>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <p>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</p> <p>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</p> <p>- использовать знания из</p> | <p>статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</p> <p>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</p> <p>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- организовывать и проводить последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</p> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <p>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</p> <p>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</p> | <p>нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- оценивать надежность информации для принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</p> <p>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</p> <p>- применять теоретические методики при оценке риска и эффективности принятия решений в сфере управления персоналом;</p> <p>- использовать методы оценки рисков, возникающих в процессе деятельности по реализации функций управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко</b></p> |
|---|--|--|--|---|

|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
|  | <p>службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</p> <p><b>Обучающийся неумеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> <li>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</li> </ul> | <p>области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</li> <li>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- организовывать и проводить исследования и соблюдать последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</li> </ul> <p><b>Обучающийся умеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> <li>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</li> </ul> | <p><b>умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять математические методы анализа и обработки данных, полученных в ходе решения профессиональных задач;</li> <li>- использовать статистические пакеты при обработке экспериментальных данных;</li> <li>- использовать знания из области математической статистики при обработке и интерпретации результатов эксперимента</li> <li>- применять методологические и методические подходы и приемы аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- использовать исследовательские подходы при аудите человеческих ресурсов и контроллинге персонала;</li> <li>- определять и применять на практике методы сбора, обработки и анализа количественной и качественной информации в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- организовывать и проводить исследования и соблюдать</li> </ul> |
|--|--|--|---|---|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</li> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> <li>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</li> </ul> | <p>последовательность проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подводить итоги и оценивать значимость информации, полученной в ходе аудита человеческих ресурсов, анализировать и обобщать</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- использовать компьютер для получения, обработки и передачи деловой информации;</li> <li>- эффективно взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать информационные потоки обеспечения процессов внутренних коммуникаций и их взаимосвязь;</li> <li>- принимать участие в информационном обеспечении процессов внутренних коммуникаций;</li> </ul> |
|--|--|--|--|

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- классифицировать персональные данные и обеспечивать их конфиденциальность;</li> <li>- использовать аппаратное обеспечение персональных компьютеров</li> </ul>  |
| <b>Практикоориентированные показатели (навыки)</b>  |   |   |   |   |
| <p><b>Владеть (ПК-15):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организация</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-16):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии</li> </ul> | <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организация</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа</li> </ul> | <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организация</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> | <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организация</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа</li> </ul> | <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью интерпретировать экономическую информацию при анализе проблемных ситуаций в учетном процессе и формировать информационную базу для их решения с учетом факторов внешней и внутренней среды организация</li> <li>- методами получения информации, необходимой для расчета численности персонала;</li> <li>- методами аналогий и сравнения и навыками их применения для расчета численности персонала;</li> <li>- методами расчета численности персонала, понимая их широту и ограниченность;</li> <li>- статистическими методами анализа информации</li> </ul> <p><b>Обучающийся</b></p> |

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
| <p>организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами кадрового контроллинга и кадрового планирования.</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-17):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-18):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- технологией аттестации рабочих мест по условиям труда;</li> <li>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</li> <li>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</li> </ul> | <p>конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- технологией аттестации рабочих мест по условиям труда;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами кадрового контроллинга и кадрового планирования.</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> | <p>конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- технологией аттестации</li> </ul> | <p><b>теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пониманием, исходя из стратегии, как будет строиться работа с персоналом;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</li> <li>- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> <li>- методами анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>- навыками описания функционала сотрудников и подразделений технологиями моделирования корпоративных стандартов в области управления</li> </ul> |
|--|---|--|---|---|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</p> <p><b>Владеть (ПК-19):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа информации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-20):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- методиками оценки для</li> </ul> | <p>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</p> <p>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</p> <p>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</p> <p>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа информации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию</li> </ul> | <p>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</p> <p>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</p> <p>- технологией аттестации рабочих мест по условиям труда;</p> <p>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</p> <p>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</p> <p>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</p> <p>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа информации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и</li> </ul> | <p>рабочих мест по условиям труда;</p> <p>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</p> <p>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</p> <p>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</p> <p>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</p> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа информации;</li> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки</li> </ul> | <p>персоналом</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>- технологией аттестации рабочих мест по условиям труда;</li> <li>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда;</li> <li>- методами решения расчетных задач при обосновании конкретного способа охраны труда и здоровья человека от воздействия окружающей производственной среды</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора и анализа</li> </ul> |
|--|--|--|--|--|

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| <p>аттестации целевых аудиторий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки программы развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-21):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- навыками оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-22):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-23):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для</li> </ul> | <p>квалифицированных работников предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- методиками оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- навыками разработки программы развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных</li> </ul> | <p>инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- методиками оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- навыками разработки программы развития</li> </ul> | <p>эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных качеств персонала;</li> <li>- методиками оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- навыками разработки программы развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> </ul> | <p>информации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки требований к персоналу и запросов к работодателю;</li> <li>- методами анализа и инструментами регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне;</li> <li>- методами оценки конкурентоспособности организации на рынке труда;</li> <li>- методами оценки эффективности мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия;</li> <li>- навыками разработки схем мотивации и стимулирования</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами получения обратной связи;</li> <li>- навыками оценки валидности профессиональных тестов;</li> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки, наиболее эффективные для выявления степени выраженности тех или иных</li> </ul> |
|---|--|---|---|--|

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>обеспечения их достоверности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-24):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-25):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-управленческих решений;</li> <li>- информационными коммуникационно-техническими</li> </ul> | <p>процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- навыками оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования</li> </ul> | <p>сотрудника на основе результатов его оценки;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- методами выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения бюджета и контроля его</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- методами оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения исследования</li> </ul> | <p>качеств персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками оценки для аттестации целевых аудиторий;</li> <li>- навыками разработки программы развития сотрудника на основе результатов его оценки;</li> <li>- навыками определения критериев и размера оплаты труда на основе результатов деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> <li>- методами регулирования протекания карьерных процессов, предупреждения и профилактики кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма;</li> <li>- навыками расчета показателей, отражающих уровень развития деятельности по управлению развитием персонала организации;</li> <li>- навыками оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы</li> </ul> |
|---|---|--|---|--|



|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>средствами принятия организационно-управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</li> <li>- методами диагностики компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств;</li> <li>- навыками анализа специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом;</li> <li>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</li> <li>- методами сбора группировки и систематизации данных;</li> <li>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;</li> <li>- методами оценки рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть (ПК-26):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</li> <li>- представлением о возможности использования информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</li> <li>- способностью оценивать достоверность результатов, полученных в ходе эксперимента;</li> <li>- важнейшими методами</li> </ul> | <p>удовлетворенности персонала</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-управленческих решений;</li> <li>- информационными коммуникационно-техническими средствами принятия организационно-управленческих решений;</li> </ul> | <p>исполнения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</li> </ul> | <p>удовлетворенности персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>- навыками разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</li> <li>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-</li> </ul> | <p>показателей</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>- навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения;</li> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> <li>- навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки полученных результатов исследования для обеспечения их достоверности;</li> <li>- методами проведения исследования удовлетворенности персонала;</li> <li>- навыками разработки анкет для проведения исследования удовлетворенности персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования системы показателей эффективности системы</li> </ul> |
|--|---|---|--|--|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <p>статистического анализа трудовых показателей</p> <p>- умениями и навыками планирования, организации и координации работ в области проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками оформления и представления результатов аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала</p> <p><b>Владеть (ПК-27):</b></p> <p>- навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</p> <p>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем</p> <p><b>Владеть (ПК-28):</b></p> | <p>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</p> <p>- методами диагностики компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств;</p> <p>- навыками анализа специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</p> <p>- методами сбора группировки и систематизации данных;</p> <p>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <p>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</p> <p>- представлением о возможности использования информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</p> <p>- способностью оценивать достоверность результатов,</p> | <p>стимулирования персонала;</p> <p>- навыками разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <p>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</p> <p>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-управленческих решений;</p> <p>- информационными коммуникационно-техническими средствами принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</p> <p>- методами диагностики компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств;</p> <p>- навыками анализа специфических и рыночных</p> | <p>управленческих решений;</p> <p>- информационными коммуникационно-техническими средствами принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</p> <p>- методами диагностики компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств;</p> <p>- навыками анализа специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</p> <p>- методами сбора группировки и систематизации данных;</p> <p>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <p>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</p> | <p>материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- методами материального и нематериального стимулирования персонала;</p> <p>- навыками разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <p>- навыками принятия организационно-управленческих решений;</p> <p>- приемами самоорганизации и самомотивации к принятию организационно-управленческих решений;</p> <p>- приемами анализа факторов и предпосылок, влияющих на принятие организационно-управленческих решений;</p> <p>- информационными коммуникационно-техническими средствами принятия организационно-управленческих решений;</p> |
|--|--|--|---|--|

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| <p>- средствами компьютерной техники;</p> <p>- средствами коммуникационной техники;</p> <p>- средствами современных информационных технологий;</p> <p>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p> | <p>полученных в ходе эксперимента;</p> <p>- важнейшими методами статистического анализа трудовых показателей</p> <p>- умениями и навыками планирования, организации и координации работ в области проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками оформления и представления результатов аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <p>– навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</p> | <p>рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</p> <p>- методами сбора группировки и систематизации данных;</p> <p>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <p>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</p> <p>- представлением о возможности использования информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</p> <p>- способностью оценивать достоверность результатов, полученных в ходе эксперимента;</p> <p>- важнейшими методами статистического анализа трудовых показателей</p> <p>- умениями и навыками планирования, организации</p> | <p>- представлением о возможности использования информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</p> <p>- способностью оценивать достоверность результатов, полученных в ходе эксперимента;</p> <p>- важнейшими методами статистического анализа трудовых показателей</p> <p>- умениями и навыками планирования, организации и координации работ в области проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <p>- навыками оформления и представления результатов</p> | <p>- методами обеспечения надежности информации для принятия решений;</p> <p>- методами диагностики компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств;</p> <p>- навыками анализа специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки специфических и рыночных рисков в сфере управления персоналом</p> <p>- методами сбора группировки и систематизации данных;</p> <p>- навыками анализа рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;</p> <p>- методами оценки рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <p>- навыками использования полученных знаний в области математики и статистики при решении профессиональных задач;</p> <p>- представлением о возможности использования</p> |
|--|--|---|--|--|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | <p>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем</p> <p><b>Обучающийся не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средствами компьютерной техники;</li> <li>- средствами коммуникационной техники;</li> <li>- средствами современных информационных технологий;</li> <li>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</li> </ul> | <p>и координации работ в области проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками оформления и представления результатов аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала</li> </ul> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</li> <li>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования</li> </ul> | <p>аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала</p> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</li> <li>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем</li> </ul> <p><b>Обучающийся владеет на среднем уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средствами компьютерной техники;</li> <li>- средствами коммуникационной техники;</li> <li>- средствами современных информационных технологий;</li> <li>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</li> </ul> | <p>информационных технологий при организации и проведении эксперимента;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью оценивать достоверность результатов, полученных в ходе эксперимента;</li> <li>- важнейшими методами статистического анализа трудовых показателей</li> <li>- умениями и навыками планирования, организации и координации работ в области проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками и умениями разработки основных методических документов по проведению аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками анализа показателей, составления и применения инструментария проведения аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками проведения количественных и качественных исследований в ходе аудита человеческих ресурсов и контроллинга персонала;</li> <li>- навыками оформления и представления результатов аудита человеческих ресурсов и контроллинга</li> </ul> |
|--|--|--|---|--|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | <p>корпоративных информационных систем</p> <p><b>Обучающийся частично владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средствами компьютерной техники;</li> <li>- средствами коммуникационной техники;</li> <li>- средствами современных информационных технологий;</li> <li>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</li> </ul> |  | <p>персонала</p> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</li> <li>- методами и средствами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем</li> </ul> <p><b>Обучающийся теоретически глубоко владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средствами компьютерной техники;</li> <li>- средствами коммуникационной техники;</li> <li>- средствами современных информационных технологий;</li> <li>- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</li> </ul> |
|--|--|--|--|---|

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

Задания по учебной практике (Практике по получению первичных профессиональных умений и навыков) обусловлены спецификой ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». В общем виде примерный перечень вопросов и заданий зависит от этапа прохождения практики представлен в таблице 5.5

Таблица 5.4 - Примерный перечень заданий учебной практики (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)

| Разделы (этапы) практики   | Суть этапа практики   | Комплект заданий, позволяющий оценить уровень знаний, умений и навыков   | Контролируемые компетенции  |
|--|---|--|---|
| <i>1 курс 2 семестр</i>  |   |  |   |
| Организация практики, подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности | Получение задания от руководителя практики, сбор материалов, представление руководителю собранных материалов                      | 1. Распределение фонда рабочего времени в период практики;<br>2. Получение программы практики и индивидуального задания  | УК-7  |
| Аналитический (производственный) этап  | Сбор и анализ материалов, проведение расчетов, составление таблиц и рисунков, обсуждение с руководителем проделанной части работы | 1. Изучить учредительные документы хозяйствующего субъекта;<br>2. Ознакомься с организационной структурой хозяйствующего субъекта;<br>3. Рассмотреть функции основных отделов хозяйствующего субъекта;<br>4. Изучить организацию управления (схема организационной структуры управления, функциональные взаимосвязи подразделений и служб) и дать ей характеристику, в соответствии с должностями и подразделениями организации;<br>5. Сопоставить миссию и цели | ОПК-1; ОПК-2;<br>ОПК-3; ОПК-4;<br>ОПК-5; ОПК-6;<br>ОПК-7; ОПК-8;<br>ОПК-9; ОПК-10;<br>ПК-1; ПК-2;<br>ПК-3; ПК-4;<br>ПК-5; ПК-6;<br>ПК-7; ПК-8;<br>ПК-9; ПК-10;<br>ПК-11; ПК-12;<br>ПК-13; ПК-14;<br>ПК-15; ПК-16;<br>ПК-17; ПК-18;<br>ПК-19; ПК-20;<br>ПК-21; ПК-22;<br>ПК-23; ПК-24; |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  |   | <p>организации с задачами функциональных подразделений, определить роль и место подразделения (где практикуется студент) в общей структуре управления организацией;</p> <p>6. Дать характеристику подразделения (изучить «Положение о подразделении»), в котором студент проходит практику, изучить должностные инструкции для одного - двух исполнителей и охарактеризовать организацию их труда (описать рабочее место исполнителя, описать основные производственные функции исполнителя, определить взаимосвязи исполнителя с линейным менеджером, коллегами);</p> <p>7. Провести анализ и определить тип организационной структуры, указав преимущества и недостатки.</p> | <p>ПК-25; ПК-26;<br/>ПК-27; ПК-28;<br/>ДК-1</p>   |
| Отчетный этап  | <p>Выработка по итогам прохождения практики выводов и предложений, оформление отчета по практике и его защита</p> | <p>1. Сформулировать основные выводы;</p> <p>2. Разработать основные предложения по повышению эффективности работы подразделения (изучить «Положение о подразделении»), в котором студент проходит практику;</p> <p>3. Оформить отчет по практике и представить на проверку руководителю;</p> <p>4. Подготовиться к защите отчета по практике</p>  | <p>УК-7; ОПК-1;<br/>ОПК-2; ОПК-3;<br/>ОПК-4; ОПК-5;<br/>ОПК-6; ОПК-7;<br/>ОПК-8; ОПК-9;<br/>ОПК-10; ПК-1;<br/>ПК-2; ПК-3;<br/>ПК-4; ПК-5;<br/>ПК-6; ПК-7;<br/>ПК-8; ПК-9;<br/>ПК-10; ПК-11;<br/>ПК-12; ПК-13;<br/>ПК-14; ПК-15;<br/>ПК-16; ПК-17;<br/>ПК-18; ПК-19;<br/>ПК-20; ПК-21;<br/>ПК-22; ПК-23;<br/>ПК-24; ПК-25;<br/>ПК-26; ПК-27;<br/>ПК-28; ДК-1</p> |
| <b>2 курс 4 семестр</b>  |   |  |   |
| <p>Организация практики, подготовительный этап, включающий инструктаж по</p> | <p>Получение задания от руководителя практики, сбор материалов, представление</p>                                 | <p>1. Распределение фонда рабочего времени в период практики;</p> <p>2. Получение программы практики и индивидуального задания</p>   | <p>УК-7</p>   |

|                                       |   |   |   |
|---------------------------------------|---|---|---|
| технике безопасности                  | руководителю собранных материалов   |   |   |
| Аналитический (производственный) этап | Сбор и анализ материалов, проведение расчетов, составление таблиц и рисунков, обсуждение с руководителем проделанной части работы | <p>1. Изучить учредительные документы хозяйствующего субъекта;</p> <p>2. Ознакомься с организационной структурой хозяйствующего субъекта;</p> <p>3. Рассмотреть функции основных отделов хозяйствующего субъекта;</p> <p>4. Изучить организационную структуру системы управления персоналом организации (состав подразделений и должностных лиц, их иерархическая структура, подчиненность, факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом) и функции на основе «Положения об отделе» (состав функций, их распределение между бюро, группами и работниками отдела, функциональные взаимосвязи отдела с другими подразделениями организации);</p> <p>5. Ознакомиться с должностными инструкциями работников отдела (наличие и качество должностных инструкций специалистов по управлению персоналом, их содержание, соответствие передовому опыту);</p> <p>6. Дать оценку системы управления персоналом в организации по основным кадровым процессам (отбор, подбор, адаптация, стимулирование, аттестация, развитие персонала и т.д.).</p> | <p>ОПК-1; ОПК-2;<br/>ОПК-3; ОПК-4;<br/>ОПК-5; ОПК-6;<br/>ОПК-7; ОПК-8;<br/>ОПК-9; ОПК-10;<br/>ПК-1; ПК-2;<br/>ПК-3; ПК-4;<br/>ПК-5; ПК-6;<br/>ПК-7; ПК-8;<br/>ПК-9; ПК-10;<br/>ПК-11; ПК-12;<br/>ПК-13; ПК-14;<br/>ПК-15; ПК-16;<br/>ПК-17; ПК-18;<br/>ПК-19; ПК-20;<br/>ПК-21; ПК-22;<br/>ПК-23; ПК-24;<br/>ПК-25; ПК-26;<br/>ПК-27; ПК-28;<br/>ДК-1</p> |
| Отчетный этап                         | Выработка по итогам прохождения практики выводов и предложений, оформление отчета по практике и его защита                        | <p>1. Сформулировать основные выводы;</p> <p>2. Разработать основные предложения по повышению эффективности работы подразделения (изучить «Положение о подразделении»), в котором студент проходит практику;</p> <p>3. Оформить отчет по практике и представить на проверку руководителю;</p> <p>4. Подготовка к защите отчета по</p>   | <p>УК-7; ОПК-1;<br/>ОПК-2; ОПК-3;<br/>ОПК-4; ОПК-5;<br/>ОПК-6; ОПК-7;<br/>ОПК-8; ОПК-9;<br/>ОПК-10; ПК-1;<br/>ПК-2; ПК-3;<br/>ПК-4; ПК-5;<br/>ПК-6; ПК-7;<br/>ПК-8; ПК-9;<br/>ПК-10; ПК-11;<br/>ПК-12; ПК-13;<br/>ПК-14; ПК-15;</p>   |



|  |  |          |   |
|--|--|----------|---|
|  |  | практике | ПК-16; ПК-17;<br>ПК-18; ПК-19;<br>ПК-20; ПК-21;<br>ПК-22; ПК-23;<br>ПК-24; ПК-25;<br>ПК-26; ПК-27;<br>ПК-28; ДК-1 |
|--|--|----------|---|

Оценка по отчету о прохождении учебной практики: научно-исследовательская работа по учебному плану подготовки магистров по направлению образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» предусмотрен в форме защиты отчета по практике.

#### **5.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

Прохождение осуществляется в соответствии с учебным планом и утвержденной программой учебной практики: научно-исследовательская работа и завершается составлением отчета о практике и его защитой.

Содержание практики предполагает получение студентами первичных профессиональных умений и навыков или в профильных организациях и учреждениях.

Перед началом учебной практики: научно-исследовательская работа проводится организационное собрание, на котором студенты знакомятся с ее целями, задачами, содержанием и организационными формами.

Студентам выдается индивидуальное задание на прохождение практики с указанием перечня работ.

В течение учебной практики: научно-исследовательская работа студенты оформляют отчет установленного образца, который в конце практики должны представить руководителю практики в распечатанном и сброшюрованном виде для проверки. После этого студенты сдают зачет по практике. Практика считается завершенной при условии выполнения всех

требований программы практики. Текущий контроль предполагает оценку каждого этапа практики студентов.

Аттестация практики проводится по результатам всех видов деятельности и при наличии отчета по практике.

Итоговая оценка определяется как комплексная по результатам прохождения практики. Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся сформированных в результате прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа таблица 5.5.

Таблица 5.5 - Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в результате прохождения учебной практики: научно-исследовательская работа

| Формы контроля         | Оценочное средство                                  | Процедура оценивания (краткая характеристика оценочного средства)   |
|------------------------|---|---|
| Текущий контроль       | Наблюдение  | Средство контроля, которое является основным методом при текущем контроле, проводится с целью измерения частоты, длительности, топологии действий студентов, обычно в естественных условиях с применением не интерактивных методов  |
| Рубежный контроль      | Индивидуальное задание (разделы отчета по практике) | Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся  |
| Промежуточный контроль | Защита отчета по практике                           | Отчет является специфической формой письменных работ, позволяющей студенту обобщить свои знания, умения и навыки, приобретенные за время прохождения учебных практик. Отчеты по практике готовятся индивидуально. Цель каждого отчета - осознать и зафиксировать компетенции, приобретенные студентом в результате освоения теоретических курсов и полученные им при прохождении практики |



## **6 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Специфика осваиваемой направленности (профиля) подготовки предполагает возможность обучения следующих категорий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- с ограничением двигательных функций;
- с нарушениями слуха;
- с нарушениями зрения.

Организация образовательного процесса обеспечивает возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидов в учебные аудитории и другие помещения, для этого имеются пандусы, поручни, лифты и расширенные дверные проемы.

В учебных аудиториях и лабораториях имеется возможность оборудовать места для студентов-инвалидов с различными видами нарушения здоровья, в том числе опорно-двигательного аппарата и слуха. Освещенность учебных мест устанавливается в соответствии с положениями СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещения». Все предметы, необходимые для учебного процесса, располагаются в зоне максимальной досягаемости вытянутых рук.

Помещения предусматривают учебные места для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, имеющих сердечно-сосудистые заболевания, они оборудованы солнцезащитными устройствами (жалюзи), в них имеется система климат-контроля.

По необходимости для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатываются индивидуальные учебные планы и индивидуальные графики, обучающиеся обеспечиваются печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

## **7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

В соответствии с пунктом 7.3. «Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы» ФГОС ВО

### **7.1 Перечень учебной литературы, необходимой для проведения практики**

#### *Основная литература*

1 Ахунжанова И.Н. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 160 с. - (Высшее образование: Магистрат)

2 Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2023. - 392 с.

3 Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/Бухалков М.И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 192 с. - (Высшее образование: Магистратура)

4 Дейнека А.В. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.: Дашков и К, 2023. - 288 с.

5 Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: история и современность: монография. Кн. 1 / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2023.- 240 с. - (Научная мысль).

6 Жариков С.В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие/ В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М.: ИНФРА-М, 2023.- 272 с. - (Высшее образование: Магистрат).

7 Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2023.- 235 с. - (Учебники для программы МВА).

8 Кириллова О.Г. Оценка персонала в организации/Асалиев А.М.,

Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 200 с. - (Высшее образование: Магистратура)

9 Лаврентьева И.Ю. Управление персоналом: Энциклопедия/ Под ред. Кибанова А.Я. - М.:ИНФРА-М, 2023. - 554 с.

10 Ходенкова О.П. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред. О.К. Миневой. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 160 с. - (Высшее образование: Магистрат).

#### *Дополнительная литература*

1 Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): Монография / Боковня А.Е. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 144 с.

2 Булат Р.Е. Документационное обеспечение управления персоналом: Учебное пособие/Булат Р. Е. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 234 с. - (Высшее образование: Магистрат)

3 Вукович Г.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 143 с. - (Высшее образование: Магистрат)

4 Гродский В.С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2023. - 278с. - (Научная мысль).

5 Даниловских И.А. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса: монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксуменко. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2023. - (Научная мысль). - 149 с.

6 Дмитриева Ю.А. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда: Монография / Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 250 с.

7 Дуракова И.Б. Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография/Кибанов А.Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 154 с.

8 Евсеев В.О. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений: учеб. пособие / В.О. Евсеев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2023. - 379 с.

9 Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 352 с. - (Высшее образование: Магистриат).

10 Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник / Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 560 с.

11 Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Магистриат)

12 Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: Монография/ Кибанов А.Я., Генкин Б.М., Лаврентьева И.В.; Под ред. Кибанов А.Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 283 с.

13 Лифшиц А.С. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учеб. пособие /. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2023. - 266 с. - (Высшее образование: Магистриат)

14 Маликова Я.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: Учебник для магистров / Данилина Е.И. - М.: Дашков и К, 2022. - 208 с. - (Учебные издания для магистров)

15 Мартин Питер Управление мотивацией: 12 факторов мотиваций: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Ричи Ш., Мартин П., Лалаян Е.; Под ред. Климов Е.А. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 399 с. - (Зарубежный учебник)

16 Милорадова Н.Г. Управление человеческим капиталом. Англо-русский словарь- Management of Human Capital. English-Russian Dictionary:

Учебное пособие / Милорадова Н.Г., Леонтьев М.Г., Музипова Ф.Р., - 2-е изд., (эл.) - М.: МИСИ-МГСУ, 2023. - 328 с.

17 Митрофанова Е.А. Экономика управления персоналом: Учебник / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 427 с. - (Высшее образование: Магистриат)

18 Прошина А.Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями): монография / А.Н. Прошина. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 124 с. - (Научная мысль).

19 Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. - М.: ИНФРА-М, 2022. - 346 с. - (Высшее образование: Магистриат)

20 Резник С.Д. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 290 с. - (Научная мысль)

21 Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие / 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 328 с.

22 Сочнева Е.Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: Монография / Сочнева Е.Н. - Краснояр.: СФУ, 2022. - 190 с.

23 Суслов Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 154 с. - (Высшее образование: Магистриат)

24 Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.: Альпина Пабл., 2022. - 242 с. - (Harvard Business Review 10 лучших статей)

25 Чуланова О.Л. Консалтинг персонала: Учебное пособие / О.Л. Чуланова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 164 с. - (Высшее образование: Магистратура)



26 Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 358 с. - (Высшее образование: Магистратура).

27 Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография/ О.Л. Чуланова. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 122 с. - (Научная мысль).

28 Чуланова О.Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: Монография/ Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 218 с. - (Научная мысль)

## 7.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для проведения практики

1. Каталог учебных материалов [Электронный ресурс]. – Интуит. – [М, 1999 -2010]. – Режим доступа: <https://www.intuit.ru>

2. Электронная библиотека Инфра-М [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.znanium.com>

3. Электронная библиотека Ibooks [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ibooks.ru>

4. Электронные информационно-справочные ресурсы электронной библиотеки ИМСИТ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.imsit.ru/>

5. Официальный сайт Правительства Российской Федерации [www.government.ru](http://www.government.ru)–

6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации <http://www.gks.ru>

7. Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru)

Таблица 6.1 - Перечень электронно-библиотечных систем

| № | Наименование ресурса                           | Наименование документа с указанием реквизитов   | Срок действия документа          |
|---|--|---|----------------------------------|
| 1 | ЭБС Znanium                                    | ООО «ЗНАНИУМ». Договор № 2500 эбс от 25.09.2023 г.  | с 25.09.2023 г. по 24.09.2023 г. |
| 2 | Научная электронная библиотека eLibrary (ринц) | ООО «Научная электронная библиотека» (г. Москва). Лицензионное соглашение № 7241 от 24.02.12 г. | бессрочно                        |
|   | ЭБС IBooks                                     | ООО «Айбукс». Договор № 19-01/18-К от 25.01.2023 г.   | с 25.01.2023 по 25.01.2019 г.    |

### 7.3 Перечень средств материально-технического обеспечения учебной практики: научно-исследовательская работа

Перечень средств материально-технического обеспечения, задействованных в образовательном процессе по учебной практике: научно-исследовательская работа представлен в таблице 6.2

Таблица 6.2 - Перечень средств материально-технического обеспечения задействованных в образовательном процессе по учебной практике: научно-исследовательская работа

| Наименование специальных помещений для самостоятельной работы                     | Оснащенность специальных помещений  | Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа   |
|---|---|--|
| <b>Специальные помещения</b>  |   |  |
| Аудитории №401, №402, №403 для проведения групповых и индивидуальных консультаций | проектор  | 1. MS Office Standart 2010<br>Корпоративный ключ 5/2012 от 12.03.2012<br>2. MS Office Standart 2013<br>Корпоративный ключ 17к-201403 от 25 марта 2014г.<br>3. MS Windows XP, 7 pro<br>Корпоративный ключ №187 от 24.08.2011<br>4. Консультант+ Сетевая лицензия № 8068 от 1.02.2023 г.   |
| Аудитории №401, №402, №403 для текущего контроля и промежуточной аттестации       |   | 1. MS Office Standart 2010<br>Корпоративный ключ 5/2012 от 12.03.2012<br>2. MS Office Standart 2013<br>Корпоративный ключ 17к-201403 от 25 марта 2014г.<br>3. MS Windows XP, 7 pro<br>Корпоративный ключ №187 от 24.08.2011<br>4. Консультант+ Сетевая лицензия № 8068 от 1.02.2023 г.   |
| <b>Помещения для самостоятельной работы</b>                                       |   |  |
| Компьютерный класс ауд. 114а  | 16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 16 компьютеров с выходом в интернет, проектор, проекционный экран, сетевая академия CISCO. | 1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.<br>2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)<br>3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2023 (ООО Прима АйТи) |

|               |  |  |
|---------------|--|--|
|               |  | <p>сроком на 1 год.</p> <p>4. MicrosoftAccess2022. Подписка MicrosoftImaginePremium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>5. MicrosoftProject профессиональный 2022. Подписка MicrosoftImaginePremium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>6. MicrosoftVisio профессиональный 2022. Подписка MicrosoftImaginePremium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>7. Microsoft Visual Studio Enterprise 2021. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>8. Программное обеспечение по лицензии GNUGPL: 7-Zip, Blender, GIMP, GoogleChrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, MozillaFirefox, Notepad++, OracleVMVirtualBox, StarUMLV1, ArduinoSoftware (IDE) , OracleDatabase 11gExpressEdition.</p> <p>9. Embarcadero RAD Studio XE8 (10шт.). Сублицензионный договор №Tr000019973 от 23.04.2021 (ЗАО СофтЛайн Трейд).</p> <p>10. Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2023</p> <p>11. Adobe Flash Player. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2023</p> |
| Читальный зал | 16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 17 компьютеров с выходом в интернет | <p>1. ОС – Windows XP Professional RUS. (Коробочная версия Vista Business Starter (17шт.) и Vista Business Russian Upgrade Academic Open (17шт) - Лицензионный сертификат № 42762122 от 21.09.2007.</p> <p>2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)</p> <p>3. KasperskyEndpointSecurity для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2023 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.</p> <p>4. MicrosoftAccess 2010. Подписка MicrosoftImaginePremium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи).</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>Срок действия – 1 год.</p> <p>5. Microsoft Office 2007 Russian. Лицензионный сертификат № 42373687 от 27.06.2007</p> <p>6. MicrosoftProject профессиональный 2010. Подписка MicrosoftImaginePremium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>7. MicrosoftVisio профессиональный 2010. Подписка MicrosoftImaginePremium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>8. MicrosoftVisualStudio 2010. Подписка MicrosoftImaginePremium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2023, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2023 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>9. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, GoogleChrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, MozillaFirefox, Notepad++, StarUMLV1.</p> |
|--|--|---|

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А  
(обязательное)  
Договор на прохождение практики

ДОГОВОР №

о проведении учебной практики и трудоустройстве студентов

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

г. Краснодар

Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ, именуемая в дальнейшем «Академия», в лице ректора Академии, профессора **Агабекян Р.Л.**, действующей на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Предприятие» в лице \_\_\_\_\_, действующий на основании \_\_\_\_\_, заключили договор о нижеследующем.

**1. Предмет договора.**

Настоящий договор определяет взаимоотношения сторон при организации и прохождении производственной практики студентов Академии на Предприятии для получения профессиональных навыков и опыта по соответствующим специальностям, на условиях, предусмотренных настоящим Договором.

**2. Академия обязуется:**

2.1. Предоставить список студентов Академии, направляемых на производственную практику с последующим трудоустройством по специальности(ям) \_\_\_\_\_

2.2. Направить на Предприятие для прохождения практики студентов в сроки, предусмотренные учебным планом.

2.3. Выделить в качестве руководителей практики профессорско-преподавательский состав.

2.4. Оказывать работникам предприятия, руководителям практики студентов методическую и практическую помощь в организации и проведении практики.

2.5. Принимать участие в расследовании комиссией Предприятия несчастных случаев, происшедших со студентами-практикантами, в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

**3. Предприятие обязуется:**

3.1. Принять в соответствии с календарным планом для прохождения производственной практики \_\_\_\_\_ студентов.

3.2. В период прохождения практики студентами Академии на Предприятии, обеспечить им условия безопасной работы. Ознакомить студентов с правилами по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правилами пожарной безопасности. Производить обязательные инструктажи по охране труда: вводный и на рабочем месте, с оформлением установленной документации. В необходимых случаях производить обучение студентов-практикантов безопасным методам работы.

3.3. Несчастные случаи, происшедшие на предприятии со студентами Академии во время прохождения практики, расследовать комиссией совместно с представителем Академии.

3.4. Создать необходимые условия для выполнения студентами Академии программы производственной практики.

3.5. Назначить квалифицированных специалистов для оказания консультаций по производственной практике в подразделениях (цехах, лабораториях, отделах и т.д.).

3.6. Предоставить студентам-практикантам возможность пользоваться лабораториями, кабинетами, мастерскими, библиотеками, персональными компьютерами, средствами оргтехники, экономической, технической и другой документацией в подразделениях Предприятия, необходимыми для успешного выполнения студентами программы производственной практики.

3.7. Обеспечить соблюдение студентами-практикантами правил внутреннего трудового распорядка Предприятия. Организовать ведение учета выходов на работу студентов-практикантов.

3.8. По окончании производственной практики дать характеристику о прохождении производственной практики каждым студентом-практикантом и о качестве подготовленного им отчета, по итогам практики студенты могут быть трудоустроены.

#### **4. Ответственность сторон:**

4.1. Стороны несут ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему договору в соответствии с действующим законодательством.

#### **5. Срок действия договора и другие условия.**

5.1. Срок действия договора с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

5.2. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

5.3. Все споры, возникшие между сторонами по настоящему Договору, разрешаются на основе переговоров, а при не достижении соглашения - в судебном порядке в соответствии с установленной законом подведомственностью.

5.4. Настоящий договор составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

#### **6. Другие и особые условия договора, связанные со спецификой проведения практики:**

**назначить руководителем практики от предприятия (ФИО и должность):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **7. Юридические адреса и реквизиты сторон:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)  
ИНН 2311023830  
350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5  
р/с 40703810430000000103  
к/с 30101810100000000602  
БИК 040349602  
ОКОНХ 92110, 92120  
ОКПО 36613304  
В отделении №8619 Сбербанка России  
г. Краснодар

М.П.

\_\_\_\_\_

М.П.

\_\_\_\_\_ Р.Л. Агабекян

Приложение Б  
(обязательное)  
Бланк направления на практику  
**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий –  
ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**

**НА П Р А В Л Е Н И Е**

на \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ в 20\_\_ / 20\_\_  
учебном году  
студента факультета менеджмента  
\_\_\_\_\_ курса, группы \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
(очной/заочной)  
Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_  
Наименование предприятия (базы практики) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**КАЛЕНДАРНЫЕ СРОКИ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

По учебному плану: начало \_\_\_\_\_ конец \_\_\_\_\_  
Дата прибытия на практику « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Дата убытия с места практики « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна, к.э.н., доцент

**РУКОВОДИТЕЛЬ ПРАКТИКИ ОТ АКАДЕМИИ**

кафедра \_\_\_\_\_ звание \_\_\_\_\_  
Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_

**ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ СТУДЕНТА ПО ИТОГАМ ПРАКТИКИ**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Подпись руководителя от академии \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Оценка защиты отчета на кафедре \_\_\_\_\_





Приложение В  
(обязательное)  
Образец оформления титульного листа  
**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий –  
ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**

**Институт цифровой экономики и управления бизнес-процессами**

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

**ОТЧЕТ**

**О ПРОХОЖДЕНИИ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ: НАУЧНО-  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

на базе \_\_\_\_\_  
составил(а) студент(ка) \_\_\_\_\_ курса, группы \_\_\_\_\_

(Ф.И.О, обучающегося)

Руководители практики:

От академии \_\_\_\_\_  
(ученая степень, звание, Ф.И.О. руководителя от академии)

От предприятия \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. руководителя от предприятия (организации) М.П.

Отчет защищен с оценкой \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Краснодар  
2023

Приложение Г  
(обязательное)  
Бланк дневника по практике  
**ДНЕВНИК ПРОХОЖДЕНИЯ  
УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ  
РАБОТА**

(фамилия, имя, отчество)

Обучающегося \_\_\_ курса, \_\_\_\_\_ группы  
Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность  
(профиль) образовательной программы «Управление персоналом  
организации»

Место прохождения практики

Сроки практики: с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Руководитель практики от организации

(должность, фамилия, инициалы)

| Дата (период) | Содержание проведенной работы | Результат работы | Оценки, замечания и предложения по работе |
|---------------|-------------------------------|------------------|---|
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |
|               |                               |                  |   |

Обучающийся \_\_\_\_\_ (подпись, дата)  
Руководитель практики от академии \_\_\_\_\_ (подпись, дата)  
Руководитель практики от организации \_\_\_\_\_ (подпись, дата, печать)

Приложение Д  
(обязательное)  
Образец оформления «Содержания»

СОДЕРЖАНИЕ

|  |    |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ   | 3  |
| 1 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА<br>ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ                | 6  |
| 1.1 Организационно-правовой статус и виды деятельности<br>организации                    | 6  |
| 1.2 Анализ основных организационно-экономических<br>показателей деятельности организации | 9  |
| 2 АНАЛИЗ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ООО «ПУД»   | 18 |
| 2.1 Структура и характеристика деятельности отдела кадров<br>организации                 | 18 |
| 2.2 Обеспеченность организации трудовыми ресурсами                                       | 21 |
| 2.3 Оценка системы управления персоналом организации                                     | 29 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ   | 32 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ   | 34 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ   | 36 |

Приложение Е  
(обязательное)  
Образец оформления рисунка

~~Таблица 2.2 – Среднегодовая стоимость продукции на одного работника в ООО «Луч»~~

Рисунок 2.2 – Динамика среднегодовых показателей деятельности АО «Луч»

Приложение Ж  
(обязательное)  
Образец оформления таблицы

Таблица 2.5 – Динамика показателей ликвидности и платежеспособности  
ОАО «АРМАВИРКАБЕЛЬ»

| Показатель  | Норма          | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | Абсолютное отклонение (+/-), 2023 г. от |         | Темп роста (%), 2023 г. к 2021г. |
|---|----------------|---------|---------|---------|---|---------|----------------------------------|
|   |                |         |         |         | 2021 г.                                 | 2022 г. |                                  |
| Общий коэффициент ликвидности                                 | $\geq 1$       | 0,47    | 0,42    | 0,28    | -0,19                                   | -0,14   | 59,57                            |
| Коэффициент абсолютной ликвидности                            | $\geq 0,2-0,5$ | 0,03    | 0,20    | 0,01    | -0,02                                   | -0,19   | 33,33                            |
| Коэффициент текущей ликвидности (покрытия)                    | $\geq 2$       | 1,24    | 1,13    | 0,77    | -0,47                                   | -0,35   | 62,10                            |
| Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | $> 0,1$        | 0,02    | 0,03    | -0,29   | -0,31                                   | -0,33   | в -14,70                         |
| Коэффициент задолженности                                     | $< 0,38$       | 0,54    | 0,53    | 0,71    | 0,17                                    | 0,18    | 131,60                           |
| Коэффициент перспективной платежеспособности                  | -              | 0,174   | 0,077   | 0,002   | -0,17                                   | -0,08   | 1,15                             |
| Коэффициент общей платежеспособности                          | $\geq 0,5-0,7$ | 0,31    | 0,19    | 0,20    | -0,11                                   | -       | 64,52                            |
| Коэффициент восстановления платежеспособности                 | $>1$           | -       | 0,54    | 0,30    | -                                       | -0,24   | 55,56                            |

## Приложение И

Образец содержания таблицы 2.1, характеризующей деятельность  
объекта исследования на основе оценки организационно-экономических  
показателей

Таблица 2.1 – Динамика основных организационно-экономических  
показателей деятельности ООО «Экта» за 2021- 2023гг.

| Показатель  | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | Абсолютное отклонение (+;-)<br>2023 г. от |         | Темп роста,<br>2023 г. к<br>2021 г.,<br>% |
|---|---------|---------|---------|---|---------|---|
|   |         |         |         | 2021 г.                                   | 2022 г. |   |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.             |         |         |         |   |         |   |
| Среднегодовая стоимость оборотного капитала, тыс. руб.          |         |         |         |   |         |   |
| Среднесписочная численность персонала, чел.                     |         |         |         |   |         |   |
| Выручка от реализации продукции (работ, услуг), тыс. руб.       |         |         |         |   |         |   |
| Себестоимость реализованной продукции (работ, услуг), тыс. руб. |         |         |         |   |         |   |
| Материальные затраты, тыс. руб.                                 |         |         |         |   |         |   |
| Чистая прибыль, тыс. руб.                                       |         |         |         |   |         |   |
| Фондоотдача, руб./руб.  |         |         |         |   |         |   |
| Фондоемкость, руб./руб.   |         |         |         |   |         |   |
| Фондорентабельность, руб./руб.                                  |         |         |         |   |         |   |
| Фондовооруженность, руб./чел.                                   |         |         |         |   |         |   |
| Ресурсоотдача, руб./руб.  |         |         |         |   |         |   |
| Материалоемкость, руб./руб.                                     |         |         |         |   |         |   |
| Затратоотдача, руб./руб.  |         |         |         |   |         |   |
| Затратоемкость, руб./руб.                                       |         |         |         |   |         |   |
| Производительность труда, руб./чел.                             |         |         |         |   |         |   |
| Рентабельность основной деятельности, %                         |         |         |         |   |         |   |
| Рентабельность продукции, %                                     |         |         |         |   |         |   |
| Рентабельность капитала, %                                      |         |         |         |   |         |   |
| Окупаемость затрат, руб./руб.                                   |         |         |         |   |         |   |

\* Таблица 2.1 содержит универсальный перечень показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов. Перечень основных результирующих

показателей деятельности корректируется руководителем практики с учетом специфики объекта исследования.





|                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| С ученой степенью |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Продолжение таблицы 2.4

| 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Иное высшее                               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Структура персонала по группам должностей |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Высшая                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Главная                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Ведущая                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Старшая                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Младшая                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |

**Приложение Л**  
(обязательное)

Бланк индивидуального задания, выполняемого в период проведения  
учебной практики

Негосударственное аккредитованное некоммерческое  
частное образовательное учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)

Институт цифровой экономики и управления бизнес-процессами

Кафедра государственного и корпоративного управления

***Индивидуальное задание, выполняемое в период проведения учебной практики***

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,  
направленность (профиль) образовательной программы  
«Управление персоналом организации»

Обучающемуся \_\_\_\_\_  
*Фамилия, имя, отчество студента*

Сроки прохождения практики  
с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Цель учебной практики: научно-исследовательская работа**, в соответствии с основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации» – достижение обучающимися следующих результатов: является приобретение обучающимися первичных профессиональных умений, закрепление, расширение и систематизация знаний, полученных при изучении теоретического материала; знакомство обучающихся с областью и видами будущей профессиональной деятельности, формирование первичных навыков работы в профессиональной области; формирование у обучающихся в соответствии с объектами, областью и видами профессиональной деятельности навыков аналитической работы в профессиональной области, регламентируемые ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «14» декабря 2021 г. № 1461.

**Перечень вопросов (заданий, поручений) для прохождения учебной практики:**

| №п/п | Этапы работы (виды деятельности) при прохождении практики  | Код формируемых компетенций   | Сроки | Отметка руководителя от академии |
|------|--|---|-------|----------------------------------|
| 1    | <i>Подготовительный этап</i><br>Инструктаж по технике безопасности<br>Получение задания от руководителя практики, сбор материалов, представление руководителю собранных материалов | УК-7  |       |                                  |
| 2    | <i>Аналитический (производственный) этап</i><br>Сбор и анализ материалов, проведение расчетов, составление таблиц и рисунков, обсуждение с руководителем проделанной части работы  | ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3;<br>ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6;<br>ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9;<br>ОПК-10; ПК-1; ПК-2;<br>ПК-3; ПК-4; ПК-5;<br>ПК-6; ПК-7; ПК-8;<br>ПК-9; ПК-10; ПК-11;<br>ПК-12; ПК-13; ПК-14;<br>ПК-15; ПК-16; ПК-17;<br>ПК-18; ПК-19; ПК-20;<br>ПК-21; ПК-22; ПК-23;<br>ПК-24; ПК-25; ПК-26;<br>ПК-27; ПК-28; ДК-1          |       |                                  |
| 3    | <i>Отчетный этап</i><br>Выработка по итогам прохождения практики выводов и предложений, оформление отчета по практике и его защита   | УК-7; ОПК-1; ОПК-2;<br>ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5;<br>ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8;<br>ОПК-9; ОПК-10; ПК-1;<br>ПК-2; ПК-3; ПК-4;<br>ПК-5; ПК-6; ПК-7;<br>ПК-8; ПК-9; ПК-10;<br>ПК-11; ПК-12; ПК-13;<br>ПК-14; ПК-15; ПК-16;<br>ПК-17; ПК-18; ПК-19;<br>ПК-20; ПК-21; ПК-22;<br>ПК-23; ПК-24; ПК-25;<br>ПК-26; ПК-27; ПК-28;<br>ДК-1 |       |                                  |

Ознакомлен \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи студента)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель практики от академии \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи руководителя)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение М**  
(обязательное)

Образец отзыва руководителя на учебную практику студента

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)

КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННОГО И КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ НА УЧЕБНУЮ ПРАКТИКУ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,  
направленность (профиль) образовательной программы  
«Управление персоналом организации»**

\_\_\_\_\_  
*Фамилия, имя, отчество студента*

Наименование предприятия (базы практики) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения заданий на  
практику**

| Этапы работы (виды деятельности) при прохождении практики              | Код формируемых компетенций   | Уровень сформированности компетенций* |
|--|---|---------------------------------------|
| <i>Подготовительный этап:</i><br>-<br>-<br>-                           | УК-7  |                                       |
| <i>Аналитический (производственный) этап:</i><br>-<br>-<br>-<br>-<br>- | ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4;<br>ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8;<br>ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3;<br>ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9;<br>ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14;<br>ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19;<br>ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24;<br>ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ДК-1       |                                       |
| <i>Отчетный этап:</i><br>-<br>-<br>-<br>-                              | УК-7; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4;<br>ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9;<br>ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4;<br>ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10;<br>ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15;<br>ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20;<br>ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25;<br>ПК-26; ПК-27; ПК-28; ДК-1 |                                       |

\*Отметить «Нулевой», «Низкий», «Средний», «Высокий»

### Соответствие отчета по практике требованиям

| Наименование требования   | Заключение о соответствии требованиям* |
|---|--|
| 1. Качество выбранного материала для проведения исследования                |  |
| 1.1 Наличие источников информации в соответствии с заданием                 |  |
| 1.2 Наличие актуальных первичных данных, материалов                         |  |
| 2. Качественная оценка проведенного исследования собранных материалов       |  |
| 2.1 Оценка требований к содержательной части отчета, соответствие заданию   |  |
| 2.2 Оценка степени самостоятельности проведенного исследования              |  |
| 2.3 Оценка качества проведенного исследования собранных материалов, данных  |  |
| 3. Выполнение общих требований к проведению практики                        |  |
| 3.1 Выполнение требований руководителя по своевременному выполнению задания |  |
| 3.2 Выполнение требований к оформлению отчета по практике                   |  |

\*Отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере», или «не соответствует».

#### Достоинства содержательной части отчета по практике:

---



---



---

#### Ошибки и недостатки содержательной части отчета по практике:

---



---



---

Отчет защищен с оценкой

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель практики от академии \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи руководителя)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Автор: Мусиенко Светлана Александровна

ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

для обучающихся  
всех форм обучения направления подготовки  
38.04.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) образовательной программы  
«Управление персоналом организации»  
(степень «Магистр»)

Редактор: Мусиенко С.А.

Верстка: Мусиенко С.А.

Академия маркетинга и социально-информационных технологий  
Редакционно-издательская группа ИМСИТ 350010, Краснодар,  
ул. Зиповская, 5

Краснодар, 2023