

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В. ЛОМОНОСОВА»**

Высшая школа современных социальных наук
(факультет)

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов



Утверждено на заседании Ученого совета
ВШССН, 2022 года, протокол № 6

**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования**

Направление подготовки (специальность) высшего образования

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Уровень высшего образования

Магистратура

Москва

Основная профессиональная образовательная программа разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом». Образовательный стандарт МГУ по направлению подготовки утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года (протокол №7).

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов



Утверждено на заседании Ученого совета
ВШССН, 2022 года, протокол № 6

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Направление подготовки (специальность) высшего образования

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Уровень высшего образования

Магистратура

Москва

Определения и сокращения

Образовательный стандарт МГУ (ОС МГУ) – образовательный стандарт, самостоятельно устанавливаемый МГУ имени М.В. Ломоносова для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования.

ОПОП ВО – основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры.

Зачетная единица (з.е.) – количественная единица для унифицированного способа выражения объемов образовательных программ высшего образования разного уровня и направленности, а также объемов отдельных образовательных элементов, составляющих эти программы, в основе которого лежат установленные (ожидаемые) результаты обучения и номинальные трудозатраты обучающегося, необходимые для их достижения. Величина одной зачетной единицы составляет 1/60 часть полных трудозатрат обучающегося за один учебный год при очной форме обучения. Объем образовательных программ и их элементов выражается целым числом зачетных единиц. При реализации ОПОП ВО величина одной зачетной единицы составляет 36 академических часов (27 астрономических часов).

ВО – высшее образование.

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования.

УК – универсальные компетенции выпускников ОПОП ВО.

ОПК – общепрофессиональные компетенции выпускников ОПОП ВО.

ПК – профессиональные компетенции выпускников ОПОП ВО.

СПК – специализированные профессиональные компетенции выпускников ОПОП ВО.

Сетевая форма – сетевая форма реализации ОПОП ВО.

ФОС – система методических и контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания уровня знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, компетенций, обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры.

Нормативные правовые документы

Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

Федеральный закон Российской Федерации «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете» от 10 ноября 2009 г. № 259-ФЗ.

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень высшего образования – магистратура) утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958.

Образовательный стандарт, самостоятельно устанавливаемый Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом», утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года (протокол №7).

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 г. № 301.

Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636.

Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 ноября 2015 г. № 1383.

Устав МГУ имени М.В. Ломоносова.

Локальные нормативные акты МГУ.

1. Общие сведения об образовательной программе

1.1. Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры (далее – ОПОП ВО), реализуемая в Высшей школе современных социальных наук, факультете МГУ по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика», представляет собой комплекс основных характеристик образования (объём, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов, разработанный и утверждённый МГУ имени М.В. Ломоносова в соответствии с требованиями федеральных нормативных документов и самостоятельно установленного образовательного стандарта МГУ по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом», утвержденного решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года (протокол №7).

ОПОП включает в себя: общую характеристику образовательной программы, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин (модулей), программы практик, в том числе научно-исследовательской работы, оценочные и методические материалы.

1.2. Квалификация, присваиваемая выпускнику ОПОП ВО «магистр».

1.3. Объем образовательной программы: 120 зачетных единиц (далее – з.е.).

1.4. Форма (формы) обучения: очная.

1.5. Срок получения образования: при очной форме обучения 2 года.

1.6. Язык (языки) образования: государственный язык Российской Федерации.

Образовательная деятельность по ОПОП ВО осуществляется на русском языке.

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника ОПОП ВО

2.1. Область (области), сфера (сферы) профессиональной деятельности выпускника ОПОП ВО:

01 Образование и наука (в сфере среднего профессионального и высшего образования, дополнительного образования; в сфере научных исследований по тематике управления персоналом);

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере управления персоналом организации, административного сопровождения управленческих решений в коммерческих, государственных и некоммерческих организациях и общественных институтах, медиации взаимоотношений между органами представительства интересов работодателей и работников, бизнеса и общественных организаций, урегулирования споров и конфликтов интересов на индивидуальном, групповом и общеорганизационном уровнях, организационного и документационного обеспечения процессов управления организациями любых организационно-правовых форм);

33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее) (в сфере оказания профессиональных услуг населению в поиске работы и трудоустройстве, обучении и повышении квалификации); а также сфера консалтинга.

2.2. Тип (типы) задач профессиональной деятельности выпускника ОПОП ВО:

- научно-исследовательский;
- информационно-аналитический;
- организационно-управленческий;
- проектный;
- педагогический.

2.3. В зависимости от типа (типов) задач профессиональной деятельности, на которые ориентирована ОПОП ВО, выпускники МГУ должны быть подготовлены к выполнению следующих **задач профессиональной деятельности**

Научно-исследовательский тип задач профессиональной деятельности:

- самостоятельное планирование и проведение научно-прикладных исследований с использованием современного

теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований;

- анализ полученных результатов и их представление в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).

Информационно-аналитический тип задач профессиональной деятельности:

- разработка технических заданий, осуществление сбора, обработки, анализа и интерпретации различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разработка системы стратегического управления персоналом организации, разработка организационной кадровой политики и кадровых процедур по основным направлениям профессиональной деятельности, применение методов построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом исходя из целей организации;

- разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации, определение параметров и критериев оценки персонала, выбор средств и методов оценки и аттестации персонала, организация и проведение оценки и аттестации персонала, систематизация, обобщение и анализ полученных результатов, оценка эффективности оценки и аттестации персонала;

- самостоятельная разработка стратегии и тактики маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формирование ценностного предложения работникам и соискателям;

- диагностика, формирование и развитие организационной культуры, создание комфортных и безопасных условий труда в организации, применение методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологий управления безопасностью труда персонала, обеспечение предупреждения и профилактики травматизма, профессиональных заболеваний.

- осуществление оценки эффективности труда, выявление резервов для повышения производительности и качества

труда, организация процесса контроля результатов труда, выдвижение предложений по изменению его условий, определение эффективности работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах;

- разработка мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, формирование систем оплаты труда, применение методов и форм материального и нематериального стимулирования персонала, использование нестимуляционных методов мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составление, расчет, корректировка и контроль статей расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации;

- применение методов кадрового консультирования и кадрового аудита, технологий разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов;

- использование знания Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

Организационно-управленческий тип задач профессиональной деятельности:

- определение зон ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределение задач и обеспечение материально-технических ресурсов для их исполнения;

- внедрение системы адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществление мероприятий по ее реализации, подготовка предложений по её совершенствованию – в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разработка комплексной системы обучения и развития, выявление потребности в обучении и развитии персонала, определение эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценка качества обучения, формирование комплексов учебно-методических материалов;

- разработка и внедрение профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления

персоналом, составление описаний, определение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня, проведение подбора и найма персонала в соответствии с выделенными требованиями;

- выстраивание эффективного общения и управленческого воздействия на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры;

- направление поведения индивидов (группы) и организация профессионального взаимодействия на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека;

- обеспечение профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, профилактика, предупреждение возникновения и разрешение трудовых конфликтов и споров.

Проектный тип задач профессиональной деятельности:

- самостоятельное выявление области, направленности и темы проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его целей и задач, разработка плана реализации проекта и определение ожидаемых результатов, подбор команды проекта, оценка экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом, разработка пакета документов по проекту.

Педагогический тип задач профессиональной деятельности:

- разработка планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, проведение внутриорганизационного обучения персонала, осуществление наставничества, преподавание специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом, с использованием самостоятельно подготовленных программ тренингов, сценариев деловых и ролевых игр, описаний проблемных ситуаций (кейсов);

- осуществление учебного процесса в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и структурах дополнительного образования по дисциплинам управления персоналом на

основе самостоятельно разработанных учебных программ и методических материалов.

- внедрение систем управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применение технологий и методов управления преемственностью в организации, формирование кадрового резерва.

2.4. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ОПОП ВО по направлению подготовки, и Перечень обобщённых трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника МГУ по направлению подготовки, приведен в таблице 1 Приложения 1.

2.5 Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратура), направленность (профиль) - «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика» направлена на подготовку высококвалифицированных специалистов в области управления и развития человеческих ресурсов на уровне организации и государства.

3. Планируемые результаты освоения образовательной программы – компетенции выпускника и обеспечивающие их достижение результаты обучения ОПОП ВО

В результате освоения программы магистратуры у выпускника МГУ должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные, профессиональные и специализированные профессиональные компетенции. Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения, а также соответствующих результатов обучения по отдельным элементам образовательной программы, приведены в Таблице 3.1.

Таблица 3.1

Общая схема формирования компетенций у обучающихся при освоении образовательной программы.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Элементы образовательной программы, семестр (семестры)	Результаты обучения, соотнесенные с индикатором достижения компетенции
--------------------	---	---	---

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

<p>Компетенция УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности <i>УК-1 из ФГОС: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</i></p>	<p>Индикатор УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними</p>	<p>Теория организации и организационного проектирования (1 семестр)</p>	<p>Знать: различные теоретические модели управленческой науки; Уметь: творчески использовать существующие теории и модели управленческой науки; Владеть: различными методами и инструментами, созданными в рамках управленческой науки;</p>
		<p>Обеспечение организации трудовыми ресурсами (2 семестр)</p>	<p>Знать: способы осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода; Уметь: выработать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы; Владеть: применением методологии научного познания в профессиональной деятельности;</p>
		<p>Методы исследования в менеджменте (1 семестр)</p>	<p>Знать: основные методы, используемые системным подходом для анализа и управления сложными социальными системами; Уметь: формулировать различные гипотезы в рамках имеющейся программы исследований управленческих феноменов и процессов; Владеть: умением использовать инструменты академической науки в практике современного управления сложными социальными системами;</p>
		<p>Цифровые технологии в управлении персоналом (3 семестр)</p>	<p>Знать: основные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач; Уметь: осуществлять правильный выбор информационных технологий для критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода; выработать стратегию действий; формулировать научно обоснованные гипотезы; Владеть: системой потоков информации между отдельными пользователями и подразделениями различного уровня организационной иерархии для применения методологии научного познания в профессиональной деятельности;</p>
		<p>Научно-исследовательская практика (3,4 семестр)</p>	<p>Знать: методику постановки цели и определения способов ее достижения Уметь: определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов; осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации;</p>
		<p>Преддипломная практика (4 семестр)</p>	<p>Уметь: обобщать и критически анализировать информационные массивы, представляющие результаты основных научных исследований в области менеджмента с учетом критериев их достоверности, необходимости и достаточности; формулировать научно обоснованные гипотезы;</p>
		<p>Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)</p>	<p>Уметь: создавать теоретические модели различной степени сложности; Владеть: различными общенаучными методами познания;</p>

	Цифровые технологии в кадровой аналитике (3 семестр)	<p>Знать: результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p> <p>Уметь: самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям;</p> <p>Владеть: знаниями экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, критической оценкой существующих передовые практик в области управления персоналом;</p>
Индикатор УК-1.2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации	Процесс принятия государственных решений (3 семестр)	<p>Знать: существующие методы критического анализа;</p> <p>Уметь: проводить системный анализ критических ситуаций; осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода; вырабатывать стратегию действия; формулировать научно обоснованные гипотезы; применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;</p> <p>Владеть: навыками в области критического анализа;</p>
	Преддипломная практика (4 семестр)	<p>Владеть: навыками выявления и формулировки научных проблем в области управления;</p>
	Управление знаниями в современной организации (3 семестр)	<p>Знать: базовые понятия менеджмента знаний; место системы управления знаниями в общей системе менеджмента; методы принятия решений в моделях знаний;</p> <p>Уметь: осуществлять выбор моделей управления знаниями; применять методологию, технологию и инструменты управления знаниями; формировать и эффективно управлять процессом управления знаниями на предприятии;</p> <p>Владеть: навыками инициации и планирования проектов в области управления знаниями; навыками мониторинга и управления процессов управления знаниями; методами и моделями, входящими в состав комплексной методики, обеспечивающей системное управление знаниями и разработкой системы управления знаниями на инновационном предприятии;</p>
	Маркетинг персонала организации (3 семестр)	<p>Знать: основы организации персонала; основы планирования в организации; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождения персонала);</p> <p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом, современными технологиями управления персоналом</p>

			организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождения персонала); методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; навыками основ маркетинга персонала; основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
		Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания (3 семестр)	Знать: теоретические основы и механизмы интеллектуальной собственности в обществе и организации; Уметь: выделять основные направления интеллектуальной собственности на инновационные процессы; Владеть: навыками формирования и систематизации направлений влияния интеллектуальной собственности компании;
		Научно-исследовательская практика (3,4 семестр)	Уметь: проводить оценку адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации, умеет работать с противоречивой информацией из разных источников; осуществлять поиск решений проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта; критически оценивать возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей;
	Индикатор УК-1.3. Осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывает стратегию действий, формулирует научно обоснованные гипотезы, применяет методологию научного познания в профессиональной деятельности	«Философия» (1 семестр)	Знать: основные категории и концепции философии в их взаимосвязи с современной культурой; главные направления философии в их историческом своеобразии; Уметь: использовать основные категории и концепции философии при решении социальных и профессиональных задач; Владеть: навыками оценки результатов своей научной работы с точки зрения основных философских категорий: системным подходом при анализе информации;
Научно-исследовательский семинар (2,3,4 семестр)		Знать: методы и основные принципы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; Уметь: Анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи внутри; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели; Владеть: навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определяет стратегию действий для достижения поставленной цели;	
Государственный экзамен (4 семестр)		Знать: основные методологические принципы системного подхода; Уметь: создавать и анализировать большие объемы информации; Владеть: различными методами поиска и обработки разнообразной информации ⁴	

Компетенция УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач <i>УК во ФГОС отсутствует</i>	Индикатор УК-2.1. Применяет философские категории, анализирует философские тексты и учитывает философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач	Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания (3 семестр)	Знать: основные категории и концепции философии в их взаимосвязи с современной экономикой; Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подход; выработать стратегию действия; Владеть: навыками оценки результатов своей научной работы с точки зрения основных философских категорий; системным подходом при анализе информации;
		Управление карьерой и селф-менеджмент (3 семестр)	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; Уметь: применять в управлении профессиональной карьерой знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала; Владеть: навыками планирования профессионального развития;
	Индикатор УК-2.2. Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач	Научно-исследовательская практика (3,4 семестр)	Знать: современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности; возможности и ограничения применения современных информационно-коммуникационные технологии при решении профессиональных задач; Уметь: осуществлять критический анализ управленческих решений и нормативных документов в социальной, культурной, политической, экономической сфере для проведения консалтинга; разрабатывать практические рекомендации и предложения по совершенствованию проектов и программ, с учетом их типа, задач, факторов внешней среды, условий реализации;
		Научно-исследовательский семинар (2,3,4 семестр)	Уметь: применять философские категории, анализировать философские тексты и учитывать философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач;
		«Философия» (1 семестр)	Знать: базовые философские и социо-гуманитарные категории и концепции Уметь: применять философские и социо гуманитарные знания Владеть: основами философских и социо-гуманитарных знаний
Компетенция УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта <i>УК-2 из ФГОС: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</i>	Индикатор УК-3.1. Понимает принципы проектного подхода к управлению.	Обеспечение организации трудовыми ресурсами (2 семестр)	Знать: проблемные ситуации и риски проекта; Уметь: предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта; Владеть: разработкой, реализацией и управлением проектом на всех этапах его жизненного цикла;
	Индикатор УК-3.2. Демонстрирует способность управления проектами.	Оценка рынка труда (3 семестр)	Знать: современные теоретические основы, используемые для принятия решений в профессиональной деятельности; алгоритм управления - варианты выработки решений поставленных задач в анализе и оценке рынка труда; Уметь: исследовать и прогнозировать рынок труда на всех этапах жизненного цикла проекта, определять оптимальный состав команды с учетом проблемных ситуации и риски проекта; Владеть: навыками принятия управленческих решений и проектирования их последствий; навыками принятия решений в условиях неопределенности;

	Индикатор УК-3.3. Разрабатывает, реализовывает и управляет проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривает и учитывает проблемные ситуации и риски проекта	Практический менеджмент для профессионального и личного роста (1 семестр)	Уметь: сформулировать цель проекта и задачи для ее достижения; разработать план реализации проекта, в том числе запланировать необходимые ресурсы и оценить возможные риски; выполнять запланированную последовательность действий для достижения результатов проекта; организовать мониторинг хода реализации проекта и при необходимости откорректировать действия для достижения результата; Владеть: навыками представления результатов проекта или отдельных его этапов; способностью предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта;
Компетенция УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели <i>УК-3 из ФГОС: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>	Индикатор УК-4.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды.	Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала (3 семестр)	Знать: основные принципы организации командной работы; Уметь: применять навыки организации командной работы для достижения поставленной цели; Владеть: навыками организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели;
		Мотивация организационной деятельности (1 семестр)	Знать: основные принципы организации командной работы; Уметь: применять навыки организации командной работы для достижения поставленной цели; Владеть: навыками организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели;
		Современные проблемы организационного поведения (1 семестр)	Знать: современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности; Уметь: организовывать работу команды (группы) и осуществлять руководство ее работой; вырабатывать и реализовывать командную стратегию для достижения поставленной цели;
		Практический менеджмент для профессионального и личного роста (1 семестр)	Знать: основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; Уметь: организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия; Владеть: методами организации конструктивного социального взаимодействия;

	Индикатор УК-4.2. Организовывает и осуществляет руководство работой команды (группы), вырабатывает и реализует командную стратегию для достижения поставленной цели	Практический менеджмент для профессионального и личного роста (1 семестр)	Знать: основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; Уметь: организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия; организовывать работу команды (группы) и осуществлять руководство ее работой; вырабатывать и реализовывать командную стратегию для достижения поставленной цели; Владеть: методами организации конструктивного социального взаимодействия;
	Индикатор УК-4.3. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.	Проблемы командообразования в организации (3 семестр)	Знать: основные принципы организации командной работы; Уметь: применять навыки организации командной работы для достижения поставленной цели; Владеть: навыками организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели;
		Научно-исследовательская практика (3,4 семестр)	Знать: современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности Уметь: организовывать работу команды (группы) и осуществлять руководство ее работой; Уметь: вырабатывать и реализовывать командную стратегию для достижения поставленной цели;
Компетенция УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия. <i>УК- 4 из ФГОС: Способен применять современные коммуникативные</i>	Индикатор УК-5.1. Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия.	Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом (1 семестр)	Знать: современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности; Уметь: разрабатывать практические рекомендации и предложения по совершенствованию проектов и программ, с учетом их типа, задач, факторов внешней среды, условий реализации; применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия;
		Управление карьерой и селф-менеджмент (3 семестр)	Знать: методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом; Уметь: подбирать с учетом ситуации методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением; Владеть: навыками работы с кадровым резервом в организации;

технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Индикатор УК-5.2. Применяет современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках) для академического и профессионального взаимодействия	Научно-исследовательская практика (3,4 семестр)	<p>Знать: современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности; возможности и ограничения применения современных информационно-коммуникационных технологий при решении профессиональных задач; результаты актуальных экспертных исследований в социальной, культурной, политической, экономической сфере;</p> <p>Уметь: разрабатывать практические рекомендации и предложения по совершенствованию проектов и программ, с учетом их типа, задач, факторов внешней среды, условий реализации; составлять и оформлять результаты научно-прикладной деятельности в соответствии с российскими и международными нормативными документами и стандартами;</p>
		Иностранный язык (1 семестр)	<p>Знать: основные языковые нормы иностранного языка (лексика, грамматика,) в сфере академического и профессионального общения;</p> <p>Уметь: понимать иноязычную устную и письменную академическую речь и участвовать в процессе межкультурного взаимодействия с использованием современных коммуникативных технологий;</p> <p>Владеть: навыками представления научных результатов на иностранном языке в устной и письменной формах;</p>
		Иностранный язык в профессиональной сфере (2 семестр)	<p>Знать: основные языковые нормы иностранного языка (лексика, грамматика,) в сфере академического и профессионального общения;</p> <p>Уметь: понимать иноязычную устную и письменную академическую речь и участвовать в процессе межкультурного взаимодействия с использованием современных коммуникативных технологий;</p> <p>Владеть: навыками представления научных результатов на иностранном языке в устной и письменной формах;</p>
		Защита магистерской диссертации (4 семестр)	<p>Знать: основные принципы составления и анализа научных и профессиональных документов;</p> <p>Уметь: применять коммуникационные технологии с учетом социокультурного фактора;</p> <p>Владеть: современными технологиями хранения и передачи информации;</p>
Компетенция УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного	Индикатор УК-6.1. Имеет представление о сущности и принципах анализа	Управление организационными конфликтами (1 семестр)	<p>Знать: механизмы межкультурного взаимодействия в обществе и организации;</p> <p>Уметь: толерантно взаимодействовать с представителями различных культур;</p> <p>Владеть: навыками формирования психологически - безопасной среды в профессиональной деятельности; навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур;</p>

взаимодействия УК-5 из ФГОС: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе взаимодействия	разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Современные проблемы организационного поведения (1 семестр)	Знать: базовые категории философии, законы исторического развития, основные предпосылки социальных и межкультурных различий; Уметь: вести коммуникацию с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм на повседневные темы; Владеть: практическим опытом анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации в повседневных ситуациях;
		Сравнительный менеджмент (1 семестр)	Знать: место своей профессиональной деятельности с точки зрения социальных, этических и философских контекстов современного общества; Уметь: обеспечивать и поддерживать взаимопонимание между представителями различных культур и навыки общения в мире культурного многообразия; Владеть: способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения;
	Индикатор УК-6.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Проблемы командообразования в организации (3 семестр)	Знать: место своей профессиональной деятельности с точки зрения социальных, этических и философских контекстов современного общества; Уметь: обеспечивать и поддерживать взаимопонимание между представителями различных культур и навыки общения в мире культурного многообразия; Владеть: способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения;
		Философия (1 семестр)	Знать: механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов; Уметь: объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности; Владеть: навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур
	Иностраный язык (1 семестр)	Знать: механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов; Уметь: адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; — толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; Владеть: навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; — навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур.	

		Иностранный язык в профессиональной сфере (2 семестр)	<p>Знать: порядок целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций</p> <p>Уметь: осуществлять целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций</p> <p>Владеть: навыками целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций</p>
		Защита магистерской диссертации (4 семестр)	<p>Уметь: анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; анализировать механизмы межкультурного взаимодействия в обществе и организации; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур;</p> <p>Владеть: навыками формирования психологически - безопасной среды в профессиональной деятельности; навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур;</p>
		Тренинги и деловые игры в управлении персоналом (3 семестр)	<p>Знать: механизмы организационного взаимодействия в организации и управлении персоналом;</p> <p>Уметь: беспрепятственно взаимодействовать с сотрудниками организации; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;</p> <p>Владеть: навыками формирования деловой среды в профессиональной деятельности;</p>
<p>Компетенция УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития</p> <p><i>УК-6 из ФГОС: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной</i></p>	<p>Индикатор УК-7.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста.</p>	<p>Психология менеджмента (3 семестр)</p>	<p>Знать: методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения;</p> <p>Уметь: решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности;</p> <p>Владеть: технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования;</p>
		<p>Управление карьерой и селф-менеджмент (3 семестр)</p>	<p>Знать: сущность управления карьерой;</p> <p>Уметь: разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;</p> <p>Владеть: современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности и пр.);</p>

деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		Практический менеджмент для профессионального и личного роста (1 семестр)	Знать: способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; Уметь: анализировать эффективность учебных занятий и подходов к обучению; Владеть: навыками профессиональной рефлексии;
	Индикатор УК-7.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.	Защита магистерской диссертации (4 семестр)	Знать: основные принципы личностного и профессионального формирования и развития; Уметь: использовать различные теории и модели для личностного и профессионального развития; Владеть: методами развития собственного личностного потенциала;
		Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)	Уметь: формулировать научную проблематику в сфере управления персоналом; Владеть: опытом участия решения профессиональных задач и управления персоналом, и в смежных областях;
	Индикатор УК-7.3. Определяет и реализует приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формирует приоритеты личностного и профессионального развития	Современные проблемы организационного поведения (1 семестр)	Знать: приоритеты собственной деятельности; Уметь: выстраивать иерархию целей деятельности и подчиненных им задач; определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; формировать приоритеты личностного и профессионального развития Владеть: способами мониторинга образовательных результатов и осуществления их анализа;

ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и	Индикатор ОПК-1.1. Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук на продвинутом уровне.	Теория организации и организационного проектирования (1 семестр)	Знать: основную проблематику современной отечественной и зарубежной управленческой науки; Уметь: анализировать большие массивы научной и прикладной информации по управлению, как отечественной, так и зарубежной наук; Владеть: различными методами оценки эффективности деятельности подразделений корпорации;
		Обеспечение организации трудовыми ресурсами (2 семестр)	Знать: экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право; Уметь: обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных

права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях			областях; Владеть: передовыми практиками и результатами научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
		Методы исследования в менеджменте (1 семестр)	Знать: основные философские термины, необходимые для анализа функционирования динамичных сложных социальных систем; Уметь: применять наиболее распространенные категории экономической, управленческой, социологической науки при анализе деятельности социальных систем; Владеть: навыками применения управленческих методов при решении прикладных управленческих задач;
	Индикатор ОПК-1.2. Понимает лучшие мировые практики по управлению персоналом и практики применения трудового права в организации.	Управленческие технологии (2 семестр)	Знать: практики и результат научных исследований по управлению в различных областях компании; Уметь: принимать экономические решения; Владеть: навыками обоснования экономических решений в различных областях деятельности компании;
		Процесс обоснования государственных решений (3 семестр)	Знать: практики и результат научных исследований по управлению персоналом; Уметь: принимать экономические решения; Владеть: навыками обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности;
		Управление эффективностью труда (2 семестр)	Знать: практики и результат научных исследований по управлению персоналом; Уметь: принимать экономические решения; Владеть: навыками обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности;
		Мотивация организационной деятельности (1 семестр)	Знать: основные теории и практики мотивации и стимулирования персонала для решения стратегических и оперативных управленческих задач по его управлению, а также конкретные экономические методы их реализации и анализа по его управлению в стране и в развитых странах мира; Уметь: определять локальные задачи каждого подразделения и экономические рычаги управления персоналом, направляющие экономическое поведение работников в нужном направлении;
		Индикатор ОПК-1.3. Использует передовые и разрабатывает новые инструменты при решении профессиональных задач в области управления	Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации (3 семестр)
	Современные проблемы организационного поведения (1 семестр)		Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития; Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;

персоналом.	Стратегический менеджмент (1 семестр)	Знать: современные концепции экономических, организационных и управленческих теорий (на продвинутом уровне), инновационные подходы и практики управления; Уметь: использовать современные концепции экономических, организационных и управленческих теорий, инновационные подходы и практики управления для успешного осуществления профессиональной деятельности;
	Управленческая экономика (1 семестр)	Знать: основные теории и концепции экономического поведения людей в обществе и в трудовом процессе, а также методы анализа управления персоналом в организациях любой формы собственности и сферы функционирования; Уметь: выделять общее и частное, причины и следствия в проблемах управления персоналом и проводить экономический анализ их эффективности;
	Сравнительный менеджмент (1 семестр)	Знать: современные концепции экономических, организационных и управленческих теорий (на продвинутом уровне), инновационные подходы и практики управления; Уметь: использовать современные концепции экономических, организационных и управленческих теорий, инновационные подходы и практики управления для успешного осуществления профессиональной деятельности;
	Психология менеджмента (3 семестр)	Знать: сущность и особенности современных экономических процессов; Уметь: формулировать и формализовать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической науки; Владеть: возможностью решения прикладных задач посредством применения имеющихся знаний экономической теории;
Индикатор ОПК-1.4. Создает комплексные системы управления персоналом организации.	Процесс принятия государственных решений (3 семестр)	Знать: основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических теорий; Уметь: перенимать опыт принятия государственных решений при управлении персоналом; Владеть: навыками принятия решений с применением знаний в области экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических теорий;
	Управление знаниями в современной организации (3 семестр)	Знать: принципы развития и закономерности функционирования организации; роль, функции и задачи менеджера в современной организации; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики; Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);

		Психодиагностика персонала (3 семестр)	<p>Знать: основные теории и модели социально–психологических наук и методы их реализации на практике;</p> <p>Уметь: грамотно использовать понятийный аппарат социально–психологической науки для решения характерных проблем управления человеческими ресурсами;</p> <p>Владеть: различными поведенческими моделями, адаптированными к управлению различными неформальным группам в организации;</p>
Индикатор ОПК-1.5. Формулирует профессиональные задачи и предлагает решения, новые подходы для повышения эффективности управленческих решений.	Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания (3 семестр)	<p>Знать: научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права в практической работе по управлению персоналом;</p> <p>Уметь: анализировать и обобщать отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении интеллектуальным капиталом, критически оценивать возможности его использования, адаптировать к реальным управленческим ситуациям;</p> <p>Владеть: навыками обобщения результатов научных исследований в управлении компанией и смежных областях;</p>	
	Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)	<p>Уметь: применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; экономически обосновывать предлагаемые организационно-управленческие решения на уровне организации;</p> <p>Владеть: оценкой существующих передовых практик и результатами научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p>	
Индикатор ОПК-1.6. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач.	Преддипломная практика (4 семестр)	<p>Знать: современные концепции экономических, организационных и управленческих теорий;</p> <p>Уметь: использовать современные концепции экономических, организационных и управленческих теорий, инновационные подходы и практики управления для успешного осуществления профессиональной деятельности;</p>	
	Защита магистерской диссертации (4 семестр)	<p>Знать: современные подходы к анализу результатов научных исследований в менеджменте и в смежных областях, а также к их оценке и обобщению;</p> <p>Уметь: применять на практике методики анализа, оценки и обобщения результатов научных исследований в менеджменте и в смежных областях;</p> <p>Владеть: оценкой существующих передовых практик и результатами научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p>	
Индикатор ОПК-1.7. Применяет знания (на продвинутом уровне) социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач.	Преддипломная практика (4 семестр)	<p>Знать: современными концепциями социологической и психологической теорий;</p> <p>Уметь: использовать современные концепции социологической и психологической теорий для успешного осуществления профессиональной деятельности;</p>	

	Индикатор ОПК-1.8. Анализирует соответствующие содержанию управленческих задач результаты научных исследований в менеджменте и в смежных областях, критически оценивает и обобщает их	Преддипломная практика (4 семестр)	Знать: современные подходы к анализу результатов научных исследований в менеджменте и в смежных областях, а также к их оценке и обобщению; Уметь: применять на практике методики анализа, оценки и обобщения результатов научных исследований в менеджменте и в смежных областях;
Компетенция ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Индикатор ОПК-2.1. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.	Методы исследования в менеджменте (1 семестр)	Знать: различные теоретические модели управленческой науки; Уметь: творчески использовать существующие теории и модели управленческой науки для решения прикладных задач управления; Владеть: навыками применения теоретических моделей и конструкций при решении практических и прикладных управленческих задач конкретного подразделения компании;
		Управленческие технологии (2 семестр)	Знать: основные подходы к сбору данных, их обработки и анализу; Уметь: собирать, обрабатывать и анализировать данные при принятии управленческих решений; Владеть: навыками в области сбора обработки и анализа данных при принятии корпоративных решений;
	Индикатор ОПК-2.2. Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач	Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала (3 семестр)	Знать: основные положения комплексного подхода к сбору данных, методы их обработки и анализа; Уметь: применять основные положения комплексного подхода к сбору данных, а также продвинутые методы их обработки и анализа; Владеть: навыками применения основных положений комплексного подхода к сбору данных, а также продвинутых методов их обработки и анализа;
		Цифровые технологии в кадровой аналитике (3 семестр)	Знать: основные концепции социальной ответственности бизнеса; типологию управленческих решений, методы и процедуры принятия организационно-управленческих решений; Уметь: анализировать достоинства и недостатки принимаемых организационно-управленческих решений с позиций социальной ответственности; Владеть: навыками применения различных способов воздействия на персонал с учетом специфики и особенностей различных групп;
		Управленческая экономика (1 семестр)	Знать: основные подходы к сбору данных, их обработки и анализу; Уметь: собирать, обрабатывать и анализировать данные при принятии управленческих решений; Владеть: навыками в области сбора обработки и анализа данных при принятии управленческих решений;

		Научно-исследовательский семинар (2,3,4 семестр)	Владеть: философскими категориями, анализирует философские тексты и учитывать философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач
Индикатор ОПК-2.3. Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений.	Процесс обоснования государственных решений (3 семестр)		Знать: основные подходы к сбору данных, их обработки и анализу; Уметь: собирать, обрабатывать и анализировать данные при принятии решений; Владеть: навыками в области сбора обработки и анализа данных при принятии государственных решений;
	Процесс принятия государственных решений (3 семестр)		Знать: методы сбора, обработки и анализа данных; Уметь: проводить сбор, обработку и анализ данных при принятии государственных решений; Владеть: методами сбора обработки и анализа данных при принятии управленческих решений;
Индикатор ОПК-2.4. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.	Управление знаниями в современной организации (3 семестр)		Знать: типы организационной культуры и методы ее формирования; принципы, способы и методы оценки активов, инвестиционных проектов и организаций; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; Уметь: диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
	Психодиагностика персонала (3 семестр)		Знать: основные принципы и методы сбора, обработки и анализа кадровой информации; Уметь: использовать понятийный аппарат академической науки для описания различных видов трудовой деятельности в организации; Владеть: различными методами сбора и обработки кадровой информации для использования их в управлении человеческими ресурсами;
	Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания (3 семестр)		Знать: методы сбора данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии; Уметь: анализировать и обобщать данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач; Владеть: навыками комплексной оценки данных на основе научной методологии, опираясь на результаты современных исследований, выделения ошибок и недочетов;
Индикатор ОПК-2.5. Использует количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований	Преддипломная практика (4 семестр)		Знать: современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа; Уметь: использовать современные техники и методики сбора данных, методы их обработки и анализа;
	Защита магистерской диссертации (4 семестр)		Знать: основные принципы сбора и анализа кадровой и управленческой информации; основные методы работы с информацией в различных общественных науках; Уметь: осуществлять теоретический и эмпирический анализ разнообразной

			социально-экономической информации; Владеть: навыками по информационно-аналитическому сопровождению управленческой деятельности;
	Индикатор ОПК-2.6. Анализирует большие объемы информации, полученные из различных источников, разрабатывает обоснованные выводы при дефиците информации	Преддипломная практика (4 семестр)	Знать: методы обработки и анализа информации, в том числе с использованием цифровых платформ, интеллектуальных информационно-аналитических систем, технологий искусственного интеллекта; методы анализа и интерпретации результатов сбора данных, полученных с использованием цифровых технологий; Уметь: использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач; использовать методы анализа и интерпретации результатов при решении управленческих и исследовательских задач;
Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Индикатор ОПК-3.1. Понимает концепции стратегического управления персоналом, виды кадровых стратегий на углубленном уровне, современные теории и практики управления изменениями в организации.	Оценка рынка труда (3 семестр)	Знать: основные теоретические и методологические положения реализации стратегий, политик и технологий управления персоналом организации; Уметь: оценивать и анализировать социальную и экономическую эффективность рынка труда; применять на практике основные теории, модели, методы и инструменты текущей деловой оценки персонала; Владеть: умением распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия для достижения целей организации;
		Стратегический менеджмент (1 семестр)	Знать: основы стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность Владеть: навыками стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде
	Индикатор ОПК-3.2. Разрабатывает стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией бизнеса и динамикой рыночной среды, а также комплекс мероприятий по реализации принятой	Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации (3 семестр)	Знать: методы и диагностические методики изучения психологических особенностей личности сотрудников, уровня социально-психологического климата в коллективе с выявлением социометрического статуса каждого члена коллектива в нем стимулирования; Уметь: анализировать кадровый состав персонала организации с позиции особенностей его социально-демографических характеристик и специфики осуществляемой ею экономической деятельности, формируя оптимальный качественный состав персонала и систему групповой и индивидуальной мотивации и стимулирования;

	стратегии управления персоналом и оценивает их экономическую и социальную эффективность.		
Компетенция ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Индикатор ОПК-4.1. Понимает и применяет принципы и методы организации проектной деятельности, управления командой.	Теория организации и организационного проектирования (1 семестр)	Знать: технологии создания и проектирования организационных подразделений различного предназначения; Уметь: анализировать социальные процессы и явления, происходящие в различных подразделениях организации с целью их оптимизации; Владеть: навыками конкретного функционального организационного подразделения;
Компетенция ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях	Индикатор ОПК-5.1. Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях.	Управленческие технологии (2 семестр)	Знать: особенности использования современных информационных технологий и программных средств в корпорациях; Уметь: применять на практике информационные технологии и программные средства в процессе управления компанией; Владеть: навыками применения информационных технологий в процессе управления компанией;
		Цифровые технологии в управлении персоналом (3 семестр)	Знать: программные продукты и сервисы, используемые в управлении персоналом; Уметь: применять на практике функционал современных информационных технологий и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях; Владеть: цифровыми технологиями, использующие электронные инструменты, для оптимизации деятельности организации в управлении персоналом;
		Цифровые технологии в кадровой аналитике (3 семестр)	Знать: продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; Уметь: применять комплексный подход к сбору данных; Владеть: знаниями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала;

	Индикатор ОПК-5.2. Использует электронные ресурсы для поиска, накопления, обработки и передачи информации.	Процесс обоснования государственных решений (3 семестр)	Знать: особенности использования современных информационных технологий и программных средств в государственном управлении; Уметь: применять на практике информационные технологии и программные средства в процессе обоснования государственных решений; Владеть: навыками применения информационных технологий в процессе обоснования государственных решений;
	Индикатор ОПК-5.3. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих задач.	Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом (1 семестр)	Знать: основные информационные технологии и программные средства, используемые для управления человеческими ресурсами в организации; Уметь: применять различные информационные технологии для психодиагностики персонала и при проведении процедур деловой оценки; Владеть: навыками анализа больших объемов кадровой информации с целью увеличения и качественного улучшения кадрового потенциала организации при помощи информационных технологий;
		Психодиагностика персонала (3 семестр)	Знать: основные информационные технологии и программные средства, используемые для управления человеческими ресурсами в организации; Уметь: применять различные информационные технологии для психодиагностики персонала и при проведении процедур деловой оценки; Владеть: навыками анализа больших объемов кадровой информации с целью увеличения и качественного улучшения кадрового потенциала организации при помощи информационных технологий;
	Индикатор ОПК-5.4. Использует современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач.	Преддипломная практика (4 семестр)	Знать: методы и способы применения информационно коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия;
		Государственный экзамен (4 семестр)	Знать: основные информационные технологии и программные средства, используемые для управления человеческими ресурсами в организации; Уметь: применять различные информационные технологии для психодиагностики персонала и при проведении процедур деловой оценки; Владеть: навыками анализа больших объемов кадровой информации с целью увеличения и качественного улучшения кадрового потенциала организации при помощи информационных технологий;
	Индикатор ОПК-5.5. Систематизирует информацию, выбирает оптимальный способ ее обработки и презентации, осуществляет аналитическую деятельность с применением	Преддипломная практика (4 семестр)	Уметь: самостоятельно находить и обрабатывать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке;

	современных информационных технологий и программных средств.		
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
Компетенция ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований	Индикатор ПК-1.1. Проводит самостоятельные исследования с использованием научного инструментария	Теория организации и организационного проектирования (1 семестр)	Знать: основные модели и теоретические конструкции, созданные управленческой наукой для проектирования эффективных организационных структур; Уметь: применять технологии сбора информации при разработке и реализации проектов создания новых функциональных подразделений в рамках организационной структуры; Владеть: навыками участия в рамках коллективной работы со специалистами различных профессиональных областей и уровней подготовки с целью оптимизации существующих организационных структур;
		Научно-исследовательский семинар (2,3,4 семестр)	Знать: основы методологии научных исследований, методы психологических, социологических и статистических исследований; Уметь: работать с учебной и научной литературой, анализировать нормативные источники; Владеть: навыками осуществления исследовательской деятельности;
		Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации (3 семестр)	Знать: методологию и методы научного исследования; основные формы и методы научно-исследовательской деятельности, способы организации информационно-поисковой, экспериментальной и системно-аналитической деятельности; Уметь: планировать и ставить цели проведения фундаментальных и прикладных научных исследований, разрабатывать схему и подбирать методы исследований, анализировать полученные результаты и делать выводы; Владеть: методами организации научного исследования; навыками планирования, организации и проведения фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ;
		Управленческая экономика (1 семестр)	Знать: основные методологические проблемы, возникающие в науке на современном этапе развития; основные научные методы; Уметь: использовать знания о закономерностях познавательной деятельности на практике; Владеть: навыками научно-исследовательской деятельности (планирование исследования, сбор информации и ее обработки, фиксирования и обобщения полученных результатов);

		Сравнительный менеджмент (1 семестр)	<p>Знать: основы и принципы проведения научных исследований по профилю деятельности;</p> <p>Уметь: давать комплексный анализ международным, региональным и внутренне политико-экономическим проблемам и процессам;</p> <p>Владеть: навыками использования сценарных методов и методов политического прогнозирования в анализе международных отношений региона специализации и российской внешней политики на различных региональных направлениях;</p>
		Защита магистерской диссертации (4 семестр)	<p>Знать: основные универсальные научные категории для формулирования корректных и обоснованных гипотез; основные методы и модели разработки и принятия управленческого решения;</p> <p>Уметь: создавать теоретические модели различной степени сложности; использовать современные информационные и коммуникационные технологии по созданию, хранению, переработке и передаче больших объемов информации;</p> <p>Владеть: различными общенаучными методами познания; различными методами информационной подготовки управленческого решения;</p>
		Управление вознаграждениями (2 семестр)	<p>Знать: методы научных исследований, используемые на эмпирическом и теоретическом уровнях;</p> <p>Уметь: выбирать методы исследования в соответствии с задачей исследования;</p> <p>Владеть: навыками самостоятельной работы в сфере поиска и анализа научно-технической информации;</p>
<p>Компетенция ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР)</p>	<p>Индикатор ПК-2.1. Анализирует и резюмирует результаты научных исследований</p>	Практический менеджмент для профессионального и личного роста (1 семестр)	<p>Уметь: обобщать и критически анализировать информационные массивы, представляющие результаты основных научных исследований в области управления персоналом;</p> <p>Владеть: навыками выявления и формулировки научных проблем в области управления персоналом с целью реализации научно – исследовательских проектов;</p>
		Психология менеджмента (3 семестр)	<p>Уметь: обобщать и критически анализировать информационные массивы, представляющие результаты основных научных исследований в области управления персоналом и смежных областях с учетом критериев их достоверности, необходимости и достаточности;</p> <p>Владеть: навыками выявления и формулировки научных проблем в области управления персоналом с целью реализации научно–исследовательских проектов;</p>
		Научно-исследовательский семинар (2,3,4 семестр)	<p>Знать: организационно-структурные и лексико-стилистические нормы оформления научной речи; формы представления результатов исследования;</p> <p>Уметь: собирать информацию по теме исследования и систематизировать ее; анализировать и обобщать данные, полученные в процессе исследования;</p> <p>Владеть: способами работы с информационными источниками; средствами оформления результатов диагностических исследований, методами проектирования исследуемого процесса;</p>

		Защита магистерской диссертации (4 семестр)	<p>Уметь: обобщать и критически анализировать информационные массивы, представляющие результаты основных научных исследований в области управления персоналом и смежных областях с учетом критериев их достоверности, необходимости и достаточности;</p> <p>Владеть: навыками выявления и формулировки научных проблем в области управления персоналом с целью реализации научно-исследовательских проектов;</p>
		Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)	<p>Уметь: обобщать и критически анализировать информационные массивы, представляющие результаты основных научных исследований в области управления персоналом и смежных областях с учетом критериев их достоверности, необходимости и достаточности;</p> <p>Владеть: навыками выявления и формулировки научных проблем в области управления персоналом с целью реализации научно-исследовательских проектов;</p>
<p>Компетенция ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом исходя из целей организации</p>	<p>Индикатор ПК-3.1. Осуществляет сбор управленческой информации для реализации различных кадровых функций</p>	<p>Цифровые технологии в кадровой аналитике (3 семестр)</p>	<p>Знать: основные теоретические принципы в области стратегического управления предприятиями и организациями, а также персоналом на предприятиях и в организации; знаниями возможных вариантов стратегий, методов разработки стратегических альтернатив;</p> <p>Уметь: обосновывать выбор конкретной стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности;</p> <p>Владеть: навыками реализации стратегии конкурентоспособности организации на основе методов управления персоналом;</p>
		<p>Управление знаниями в современной организации (3 семестр)</p>	<p>Знать: причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;</p> <p>Уметь: использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации маркетинговых программ; современным инструментарием управления человеческими ресурсами;</p>
		<p>Маркетинг персонала организации (3 семестр)</p>	<p>Знать: технологии управления персоналом (отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождения персонала, методов деловой оценки при найме);</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора, найма и расстановки персонала, оценивать персонал при найме, разрабатывать мероприятия по отбору сотрудников и осуществлять;</p> <p>Владеть: навыками основ разработки и внедрения требований к должностям, основ разработки и внедрения требований к должностям, отбора персонала, кандидатов на должности, деловой оценки персонала;</p>

	Индикатор ПК-3.2. Разрабатывает систему стратегического управления персоналом организации, организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности	Управление эффективностью труда (2 семестр)	Знать: основы стратегического управления организацией; современные теории трудовой мотивации; принципы формирования системы мотивации и стимулирования на предприятии; Уметь: применять стратегический подход к управлению персоналом организации; Владеть: методами управления персоналом организации (методами выявления мотиваторов персонала);
		Управленческая экономика (1 семестр)	Знать: основы стратегического управления организацией; Уметь: анализировать факторы конкурентоспособности организации в области обеспечения персоналом; Владеть: навыками оценки ситуации на рынке труда;
		Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации (3 семестр)	Знать: современные методы оценки персонала; Уметь: выбирать и использовать методы оценки персонала в зависимости от целей и задач кадровой политики организации; анализировать эффективность системы подбора персонала; Владеть: методами принятия решения при подборе персонала;
	Индикатор ПК-3.3. Применяет методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом исходя из целей организации	Государственный экзамен (4 семестр)	Знать: различные теории и модели, созданные в рамках науки управления персоналом; принципы организационной эффективности; Уметь: использовать потенциал разных общественных наук для решения прикладных кадровых задач; оценивать эффективность использования персонала; Владеть: различными методами проведения прикладных исследований для управления персоналом; методиками повышения эффективности развития персонала;
		Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)	Уметь: разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии, и тактики управления персоналом; использовать научные методы для обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования; Владеть: методами стратегического управления персоналом организации с учетом кадровой политики и кадровых процедур по основным направлениям профессиональной деятельности;
	Компетенция ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала,	Индикатор ПК-4.1. Определяет критерии деловой оценки персонала различных категорий	Обеспечение организации трудовыми ресурсами (2 семестр)
Индикатор ПК-4.2. Организовывает и проводит оценку и аттестацию персонала		Оценка рынка труда (3 семестр)	Знать: основы и принципы формирования системы оценки персонала в соответствии с целями организации; Уметь: определять параметры и критерии оценки персонала; выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и

систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала			анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала; Владеть: аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений;
		Стратегический менеджмент (1 семестр)	Знать: основы стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность Владеть: навыками стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде
		Государственный экзамен (4 семестр)	Знать: различные инструменты, используемые гуманитарными науками для измерения различных явления и процессов; Уметь: создавать оригинальные методики оценки различных категорий персонала с учетом специфики деятельности организации; Владеть: различными методиками деловой оценки персонала;
Компетенция ПК-5. Способен самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям	Индикатор ПК-5.1. Разрабатывает маркетинговые инструменты с учетом изменения внешней среды	Управление знаниями в современной организации (3 семестр)	Знать: основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; Владеть: навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры;
		Маркетинг персонала организации (3 семестр)	Знать: основы стратегического планирования; значение программы маркетинга в бизнес-плане предприятия; Уметь: определять конкурентные преимущества и стратегии предприятия воздушного транспорта; составлять бизнес план для предприятия; Владеть: навыками выполнения ситуационного анализа положения предприятия на рынке; навыками стратегического планирования маркетинга предприятия при различных рыночных условиях, направленного на обеспечение конкурентоспособности;
		Стратегический менеджмент (1 семестр)	Знать: направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; Уметь: формировать и позиционировать бренд организации как работодателя; Владеть: навыками внутреннего и внешнего исследования персонала
Компетенция ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в	Индикатор ПК-6.1. Формирует и развивает организационную культуру	Обеспечение организации трудовыми ресурсами (2 семестр)	Знать: способы диагностирования, формирования и развития организационной культуры; Уметь: создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков; Владеть: технологией управления безопасностью труда персонала, обеспечением предупреждения и профилактики травматизма,

<p>организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний</p>			<p>профессиональных заболеваний;</p>
		Оценка рынка труда (3 семестр)	<p>Знать: рынок труда: определения, факты, проблемы и тенденции; рыночные отношения; методы оценки эффективности труда; Уметь: выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда; Владеть: навыками определения эффективности работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах;</p>
	Индикатор ПК-6.2. Определяет безопасные условия труда для различных категорий персонала с учетом профессиональной среды	Психодиагностика персонала (3 семестр)	<p>Знать: основные модели и методы анализа и организации трудовой деятельности; Уметь: разрабатывать различные механизмы по оптимизации рабочих мест в организации; Владеть: навыками оценки трудовой деятельности для различных категорий персонала;</p>
		Государственный экзамен (4 семестр)	<p>Знать: основные классические модели разрешения организационных конфликтов; Уметь: использовать существующие теории и модели организационной культуры в управленческой практике; Владеть: различными инструментами коммуникации в мультикультурной среде;</p>
<p>Компетенция ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах</p>	Индикатор ПК-7.1. Осуществляет оценку эффективности труда, а также его производительности и качества	Обеспечение организации трудовыми ресурсами (2 семестр)	<p>Знать: способы осуществления оценки эффективности труда; Уметь: выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий; Владеть: определением эффективности работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах;</p>
		Трудовое право (2 семестр)	<p>Знать: действующее законодательство в области трудовых отношений; Уметь: внедрять результаты научно-технических исследований в высокотехнологичных сферах экономики; Владеть: навыками использования результатов научно-технических исследований в сфере экономики и управления персоналом;</p>
		Управление эффективностью труда (2 семестр)	<p>Знать: типовые критерии оценки эффективности как технических систем, так и производственного процесса; Уметь: правильно интерпретировать результаты анализа эффективности полученных результатов; Владеть: методиками анализа устройств и систем по техническим и экономическим критериям;</p>
	Индикатор ПК-7.2. Организовывает процесс контроля результатов труда, выдвигает предложения по изменению его	Оценка рынка труда (3 семестр)	<p>Знать: локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала Уметь: внедрять методы рациональной организации труда Владеть: выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала</p>

	условий	Государственный экзамен (4 семестр)	Знать: основные составляющие кадрового потенциала организации; Уметь: оценивать различные категории специалистов и работников организации; Владеть: различными инструментами деловой оценки персонала;
Компетенция ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации	Индикатор ПК-8.1. Разрабатывает методы стимулирования персонала и вознаграждения персонала	Управление вознаграждениями (2 семестр)	Знать: в полном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; Уметь: в полном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; Владеть: в полном объеме разработкой корпоративных социальных программ в полном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот;
		Управление эффективностью труда (2 семестр)	Знать: основные модели и методы построения эффективной организации; Уметь: всесторонне обосновывать эффективную бизнес-модель компании; Владеть: навыками построения эффективной бизнес-модели компании; умением применять современные управленческие технологии на практике;
		Мотивация организационной деятельности (1 семестр)	Знать: сущность концепций мотивационного менеджмента с точки зрения различных теорий мотивации; Уметь: применять теоретические знания в анализе практических ситуаций в условиях реальной бизнес-практики и критически оценивать их последствия; Владеть: терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области мотивационного менеджмента;
		Государственный экзамен (4 семестр)	Знать: основные теории и модели мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Уметь: анализировать структуру мотивов и стимулов различных категорий работников организации; Владеть: различными методами совершенствования мотивации и стимулирования работников и специалистов;
Компетенция ПК-9. Способен применять методы консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и	Индикатор ПК-9.1. Использует методы кадрового консультирования и аудита, процедуры диагностики и контроллинга	Проблемы командообразования в организации (3 семестр)	Знать: методологию кадрового аудита; Уметь: получать данные о кадровом потенциале организации, состоянии социальной сферы, применяя различные методы сбора и анализа информации; - составлять и корректировать планы социального развития организации с учетом результатов кадрового аудита; Владеть: методами диагностики кадровых процессов в организации, выявлять проблемы и разрабатывать планы развития социальной сферы организации;
		Психология менеджмента (3 семестр)	Знать: базовые основы современного аудита применительно к управлению персоналом; теоретические подходы к вопросам организации и проведения кадрового консалтинга и аудита персонала; важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; информационное обеспечение кадрового аудита; Уметь: проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; предвидеть, обосновывать и аргументировать социальные и экономические результаты и последствия предлагаемых мероприятий; анализировать

государственных организаций, контроллинга управленческих процессов			информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; Владеть: инструментарием проведения кадрового консалтинга и аудита в области управления персоналом; методами планирования и бюджетирования текущей деятельности организации, касающейся управления персоналом; навыками оценки эффективности работы с персоналом;
Компетенция ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.	Индикатор ПК-10.1. Использует знание нормативных правовых документов в кадровой работе	Трудовое право (2 семестр)	Знать: нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве, содержание российского трудового права; Уметь применять на практике нормы трудового законодательства; Владеть анализа и решения юридических проблем в сфере трудовых отношений;
Компетенция ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения	Индикатор ПК-11.1. Самостоятельно определяет величину организационных ресурсов, зоны персональной ответственности работников и меру эффективности их деятельности	Управление эффективностью труда (2 семестр) Государственный экзамен (4 семестр)	Знать: основы производственной деятельности организации; Уметь: определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации; Владеть: разработка системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; Знать: нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве, содержание российского трудового права; основы производственной деятельности организации; Уметь: применять на практике нормы трудового законодательства; определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации; Владеть: анализа и решения юридических проблем в сфере трудовых отношений; разработка системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал;

<p>Компетенция ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию, в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов</p>	<p>Индикатор ПК-12.1. Разрабатывает системы адаптации, обучения персонала и управления деловой карьеры, используя современные кадровые технологии</p>	<p>Технология развития персонала (2 семестр)</p>	<p>Знать: основные теоретические модели развития различных категорий персонала; Уметь: применять к объяснению кадровых явлений и процессов основные модели развития кадрового потенциала организации; Владеть: основными методиками организационной адаптации, управления карьеры, личностного и профессионального роста персонала;</p>
		<p>Государственный экзамен (4 семестр)</p>	<p>Знать: основные теории и модели индивидуального и группового обучения; Уметь: создавать оригинальные технологии обучения с учетом специфики организационной деятельности; Владеть: различными инструментами, позволяющими осуществлять личностный и профессиональный рост сотрудников;</p>
<p>Компетенция ПК-13. Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные, стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня, проводить подбор и найм персонала в соответствии с выделенными</p>	<p>Индикатор ПК-13.1. Разрабатывает профессиональные стандарты в области управления персоналом</p>	<p>Обеспечение организации трудовыми ресурсами (2 семестр)</p>	<p>Знать: проведение подбора и найма персонала в соответствии с выделенными требованиями; Уметь: составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня; Владеть: разработкой и внедрением профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом;</p>
		<p>Цифровые технологии в управлении персоналом (3 семестр)</p>	<p>Знать: основные теории, модели и инструменты, методики принятия стратегических и тактических управленческих решений, критерии оценки эффективности управления персоналом; основные принципы функционирования Интернет-приложений, разработанные для управления персоналом; Уметь: разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные, стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников; использовать бенчмаркинг с целью улучшения собственного предприятия за счет внедрения необходимых процессов и технологий, ориентируясь на успешный опыт и стандарты других предприятий;</p>

требованиями			Владеть: поисковыми системами и социальными сетями для отбора и найма персонала; статистикой по вакансиям используя портал HH.ru, hh.индекс для оценки сложившейся ситуации на рынке труда, в каждой отдельной сфере; HR-scoring - ранжированием кандидатов по заданным вами признакам: начиная от самых перспективных до наименее вам подходящих; HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли;
		Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)	Уметь: проектировать и подбирать методический инструментарий, адекватный решаемым задачам в управлении персоналом; разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные, стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников; Владеть: навыками подбора и найма персонала в соответствии с выделенными требованиями; основами самостоятельной разработки программы исследования и создания инструментария в управлении персоналом;
Компетенция ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры	Индикатор ПК-14.1. Эффективно взаимодействует с другими людьми, используя апробированные наукой коммуникационные методики	Сравнительный менеджмент (1 семестр)	Знать: содержание, элементы и этапы коммуникационного процесса, условия эффективного речевого воздействия; значение организационных коммуникаций в функционировании организации; этические нормы и принципы делового взаимодействия; Уметь: применять техники эффективной деловой коммуникации при контакте с деловым партнером; Владеть: навыками применения техник эффективной деловой коммуникации при контакте с деловым партнером;
Компетенция ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального	Индикатор ПК-15.1. Организовывает профессиональное взаимодействие в рабочей группе	Управление организационными конфликтами (1 семестр)	Знать: теории, концепции и механизмы закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и на индивидуальном жизненном пути человека; Уметь: направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека с целью предупреждения конфликтов; Владеть: навыками организации профессионального взаимодействия на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и на индивидуальном жизненном пути человека с целью предупреждения конфликтов;

жизненного пути человека		Государственный экзамен (4 семестр)	<p>Знать: теории, концепции и механизмы закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и на индивидуальном жизненном пути человека;</p> <p>Уметь: направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека с целью предупреждения конфликтов;</p> <p>Владеть: навыками организации профессионального взаимодействия на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и на индивидуальном жизненном пути человека с целью предупреждения конфликтов;</p>
Компетенция ПК-16. Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров	Индикатор ПК-16.1. Проводит профилактику организационных конфликтов	Управление организационными конфликтами (1 семестр)	<p>Знать: последствия постоянного стресса, являющегося причиной профессионального выгорания и возникновения конфликтов;</p> <p>Уметь: применять адекватные методы саморегуляции и совладания со стрессовой реакцией, а также адекватные методы разрешения конфликтных ситуаций;</p> <p>Владеть: навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания вызванных профессиональными стрессорами, а также навыками предупреждения, профилактики и разрешения конфликтов;</p>
		Трудовое право (2 семестр)	<p>Знать: нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров;</p> <p>Уметь: применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров;</p> <p>Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами в организации;</p>
Компетенция ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать	Индикатор ПК-17.1. Определяет тему кадрового проекта, его цели и задачи; разрабатывает его план и оценивает эффективность	Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)	<p>Уметь: использовать методы обобщения, общенаучные и специальные методы исследований в соответствии с направлением магистерской программы; принципы организации научно-исследовательской деятельности; содержание инструментальных средств исследования; современные передовые технологии научно-исследовательской деятельности;</p> <p>Владеть: навыками подбора команды проекта, оценкой экономической и социальной эффективностью инвестиционных проектов в области управления персоналом;</p>

<p>пакет документов по проекту</p> <p>Компетенция ПК-18. Способен разрабатывать планы, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, способен проводить внутриорганизационное обучение персонала, осуществлять наставничество, преподавать специализированные дисциплины, формирующие профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом, с использованием самостоятельно подготовленных программ тренингов, сценариев деловых и ролевых игр, описаний проблемных ситуаций (кейсов)</p>	<p>Индикатор ПК-18.1. Разрабатывает методические материалы и учебные планы по обучению и развитию персонала</p> <p>Индикатор ПК-18.2. Проводит внутриорганизационное обучение персонала, осуществляет наставничество, преподает специализированные дисциплины</p>	<p>Технология развития персонала (2 семестр)</p> <p>Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала (3 семестр)</p> <p>Тренинги и деловые игры в управлении персоналом (3 семестр)</p> <p>Научно-исследовательская работа (3,4 семестр)</p>	<p>Знать: основные отечественные и зарубежные модели обучения персонала различных категорий; Уметь: организовывать групповую и командную работу для личностного и профессионального роста; Владеть: различными навыками формирования и развития профессионального и личностного роста трудового коллектива;</p> <p>Знать: алгоритм разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала; Уметь: разрабатывать планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала; проводить внутриорганизационное обучение персонала; осуществлять наставничество; преподавать специализированные дисциплины; Владеть: навыками разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала; навыками внутриорганизационного обучения персонала;</p> <p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами; Уметь: разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; Владеть: современным инструментарием управления персоналом;</p> <p>Уметь: применять методы сбора информации и инструменты их обработки и анализа; разрабатывать планы, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала; Владеть: опытом участия в профессиональных коммуникациях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), при взаимодействии в процессе общения с руководством и персоналом организации; навыками подготовки научного отчета, статьи или доклада по результатам проведенного исследования; основами преподавания специализированных дисциплин, формирующие профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом, с использованием самостоятельно подготовленных программ тренингов, сценариев деловых и ролевых игр, описаний проблемных ситуаций (кейсов);</p> <p>Знать: стадии протекания и алгоритм учебного процесса в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и структурах дополнительного образования; Уметь: осуществлять учебный процесс в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и структурах дополнительного образования по дисциплинам управления персоналом на основе самостоятельно разработанных учебных программ и методических материалов;</p>
<p>Компетенция ПК-19. Способен осуществлять учебный процесс в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и</p>	<p>Индикатор ПК-19.1. Осуществляет учебный процесс в образовательных организациях на основе самостоятельно разработанных</p>	<p>Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала (3 семестр)</p>	<p>Знать: стадии протекания и алгоритм учебного процесса в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и структурах дополнительного образования; Уметь: осуществлять учебный процесс в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и структурах дополнительного образования по дисциплинам управления персоналом на основе самостоятельно разработанных учебных программ и методических материалов;</p>

структурах дополнительного образования по дисциплинам управления персоналом на основе самостоятельно разработанных учебных программ и методических материалов	учебных программ и методических материалов		Владеть: навыками осуществления учебного процесса в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и структурах дополнительного образования;
Компетенция ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв	Индикатор ПК-20.1. Участвует в формировании и развитии кадрового резерва в организации	Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала (3 семестр)	Знать: основные положения и алгоритм внедрения систем управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации; Уметь: применять технологии и методы управления преемственностью в организации; Владеть: навыками формирования кадрового резерва;
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
Компетенция СПК-1. Способность анализировать и сравнивать различные инструменты деловой оценки персонала и, при необходимости формировать оригинальные методики оценки персонал в интересах конкретной организации	Индикатор СПК-1.1. Проводит сравнительный анализ методов деловой оценки персонала	Основы кадровой аналитики (2 семестр)	Знать: основные сходства и различия диагностики и организационных исследований; Уметь: анализировать и оценивать состояние персонала компании; Владеть: навыками поиска и систематизации научной литературы по теме;
		Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом (1 семестр)	Знать: методы деловой оценки персонала; Уметь: использовать результаты оценки и аттестации персонала при формировании кадровой политики предприятия (организации); Владеть: методами деловой оценки персонала при найме;
		Государственный экзамен (4 семестр)	Знать: различные инструменты, используемые гуманитарными науками для измерения различных явления и процессов; Уметь: создавать оригинальные методики оценки различных категорий персонала с учетом специфики деятельности организации; Владеть: различными методиками деловой оценки персонала;
		Управление вознаграждениями (2 семестр)	Знать: методы качественного и количественного анализа и моделирования карьеры; Уметь: принимать эффективные решения в области оценки и аттестации персонала; организовать аттестацию персонала по видам работ или профессиям; Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;
Компетенция СПК-2. Способность формировать	Индикатор СПК-2.1. Составляет	Технология развития персонала (2 семестр)	Знать: основные кадровые показатели, отражающие кадровый потенциал современной организации и ее отдельных подразделений;

оригинальные программы адаптации различных категорий персонала в государственных и коммерческих организациях	программы адаптации для разных категорий персонала		<p>Уметь: анализировать кадровые процессы и явления с учетом возможности их оптимизации путем обучения персонала;</p> <p>Владеть: навыками создания и организации различных краткосрочных программ по обучению персонала;</p>
		Цифровые технологии в управлении персоналом (3 семестр)	<p>Знать: основные принципы функционирования Интернет-приложений, разработанные для управления персоналом; направления развития цифровых технологий в России: искусственный интеллект и роботизация; автоматизация процессов рекрутинга и адаптации; цифровые интервью, тестовые программы, системы оценки персонала;</p> <p>Уметь: формировать оригинальные программы адаптации различных категорий персонала в государственных и коммерческих организациях;</p> <p>Владеть: цифровыми технологиями, использующие электронные инструменты, для оптимизации деятельности организаций в управлении персоналом;</p>
Компетенция СПК-3. Способность формировать различных программ личностного и профессионального развития персонала на основе кадрового анализа	Индикатор СПК-3.1. Формирует программы профессионального роста для различных категорий персонала	Управление организационной культурой (2 семестр)	<p>Знать: возможные сферы и направления профессиональной самореализации; приемы и технологии целеполагания и целереализации; пути достижения более высоких уровней профессионального и личного развития;</p> <p>Уметь: выявлять и формулировать проблемы собственного развития, исходя из этапов профессионального роста и требований рынка труда к специалисту; формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои возможности, реалистичность и адекватность намеченных способов и путей достижения планируемых целей;</p> <p>Владеть: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности, оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; приемами выявления и осознания своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования;</p>
		Управление карьерой и селф-менеджмент (3 семестр)	<p>Знать: основные типы, факторы и закономерности карьерного развития;</p> <p>Уметь: использовать методы диагностики и планировании карьерой, разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;</p> <p>Владеть: современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и пр.);</p>
		Управление организационными конфликтами (1 семестр)	<p>Знать: основные способы диагностирования корпоративной культуры организации для управления конфликтами;</p> <p>Уметь: применять различные методы для диагностирования корпоративной культуры организации с целью управления конфликтами;</p> <p>Владеть: навыками использования различных методов диагностирования корпоративной культуры организации для управления конфликтами;</p>
		Мотивация организационной деятельности (1 семестр)	<p>Знать: понятия «профессиональное развитие», «профессиограмма»;</p> <p>Уметь: соотносить цели развития менеджера с целями организации и управления организацией;</p>

			Владеть: методами и приемами профессионального развития, развития навыков управления организациями и группами сотрудников;
		Защита магистерской диссертации (4 семестр)	Знать: основные принципы построения различных систем обучения; Уметь: составлять программы профессионального роста; Владеть: различными методами собственной самореализации и личностного роста;
		Основы кадровой аналитики (2 семестр)	Знать: основные метрики, используемые в кадровой аналитике; Уметь: диагностировать основные типы организационных проблем, на основе имеющихся данных; Владеть: навыками анализа влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников;
Компетенция СПК-4. Способность диагностировать и развивать корпоративную культуру организации международной организации	Индикатор СПК-4.1. Диагностирует компоненты корпоративной культуры международной организации	Управление организационной культурой (2 семестр)	Знать: основные принципы формирования и функционирования организационных культур успешных компаний; Уметь: выявлять влияние организационной культуры на экономическую эффективность организации; Владеть: навыками формирования команд, делегирования полномочий, развития у работников всех уровней чувства причастности к процессам принятия решений, приверженности к целям организации и ее организационной культуре;
		Защита магистерской диссертации (4 семестр)	Знать: основные принципы формирования и функционирования организационных культур; Уметь: применять различные методы для диагностирования корпоративной культуры организации с целью управления конфликтами; Владеть: навыками использования различных методов диагностирования корпоративной культуры организации для управления конфликтами;
		Управление организационными конфликтами (1 семестр)	Знать: современные теории корпоративной культуры; Уметь: анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры; Владеть: методами анализа корпоративной культуры;
Компетенция СПК-5. Способность эффективно разрешать организационные конфликты	Индикатор СПК-5.1. Самостоятельно диагностирует и разрешает организационные конфликты, проводит их профилактику	Практический менеджмент для профессионального и личного роста (1 семестр)	Знать: основные способы диагностирования и эффективного разрешения конфликтов в организации; Уметь: применять различные методы для диагностирования и эффективного разрешения конфликтов в организации; Владеть: навыками использования различных методов диагностирования и эффективного разрешения конфликтов в организации;
		Управление организационными конфликтами (1 семестр)	Знать: основные способы диагностирования и эффективного разрешения конфликтов в организации; Уметь: применять различные методы для диагностирования и эффективного разрешения конфликтов в организации; Владеть: навыками использования различных методов диагностирования и эффективного разрешения конфликтов в организации;

Компетенция СПК-6. Умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда	Индикатор СПК-6.1. Использует гуманитарные технологии для создания и развития командных форм организации труда	Методы исследования в менеджменте (1 семестр)	Знать: основные методы изучения внутренней и внешней среды организации; Уметь: применять на практике основные исследовательские инструменты, созданные в рамках отечественной и зарубежной наук; Владеть: различными методами оптимизации командных форм организации труда;
		Технология развития персонала (2 семестр)	Знать: различные социальные технологии создания групповых и командных форм организации труда; Уметь: применять технологии, позволяющие увеличивать кадровый потенциал конкретного подразделения организации; Владеть: навыками создания и организации конкретной обучающей программы для персонала;
		Проблемы командообразования в организации (3 семестр)	Знать: различные социальные технологии создания групповых и командных форм организации труда; Уметь: применять на практике основные исследовательские инструменты, созданные в рамках отечественной и зарубежной наук; Владеть: различными методами оптимизации командных форм организации труда;
		Оценка рынка труда (3 семестр)	Знать: основные теории, модели и инструменты, методики принятия стратегических и тактических управленческих решений, позволяющих создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда; Уметь: применять методы планирования численности персонала во взаимосвязи с планированием операционной деятельности предприятия, оценки и анализа рынка труда; Владеть: навыками использования гуманитарных технологий организации труда; внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой, научной методологией и информационными технологиями для оптимизировать групповые формы организации труда;
Компетенция СПК-7. Умение формировать кадровые технологии, способные эффективно функционировать в российских и международных компаниях	Индикатор СПК-7.1. Использует кадровые технологии из практики международных и российских компаний	Основы кадровой аналитики (2 семестр)	Знать: основные подходы к принятию решению на основе данных в управлении человеческими ресурсами; Уметь: разрабатывать проекты решений в различных функциональных областях УЧР; Владеть: навыками проектирования организационных изменений;
Компетенция СПК-8. Умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик	Индикатор СПК-8.1. Анализирует кадровый потенциал организации с использованием различных инструментов	Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом (1 семестр)	Знать: характеристики кадрового потенциала организации, направления его развития; Уметь: оценивать кадровый потенциал организации; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале соответствующего количества и качества в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
		Научно-исследовательская	Уметь: анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал;

		работа (3,4 семестр)	систематизировать информацию для достижения поставленной цели; всесторонне рассматривать, анализировать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития механизмов управления персоналом; Владеть: методами разработки различных методик управления персоналом, явлений и объектов в исследуемой области; современными коммуникативными технологиями для взаимодействия с персоналом организации;
--	--	----------------------	--

4. Этапы формирования компетенций при освоении образовательной программы

4.1. Этапы формирования универсальных компетенций (УК) и элементы ОПОП ВО

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

(сокращения: ПДП - преддипломная практика, ТП – технологическая практика, ПП – педагогическая практика, НИР – научно-исследовательская работа)

Элементы образовательной программы	Периоды обучения			
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ				
Философия	УК-1 УК-2 УК-6			
Иностранный язык	УК-5 УК-6			
Теория организации и организационного проектирования	УК-1			
Управление вознаграждениями	Универсальные компетенции не формируются			
Управление эффективностью труда	Универсальные компетенции не формируются			
Мотивация организационной деятельности	УК-4			
Управление организационной культурой	Универсальные компетенции не формируются			

Обеспечение организации трудовыми ресурсами		УК-1 УК-3		
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	УК-5			
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации	Универсальные компетенции не формируются			
ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ				
Иностранный язык в профессиональной сфере		УК-5 УК-6		
Стратегический менеджмент	Универсальные компетенции не формируются			
Методы исследования в менеджменте	УК-1			
Управленческая экономика	Универсальные компетенции не формируются			
Управление карьерой и селф-менеджмент			УК-2 УК-5 УК-7	
Современные проблемы организационного поведения	УК-4 УК-6 УК-7			
Основы кадровой аналитики	Универсальные компетенции не формируются			
Управление организационными конфликтами	УК-6			
Технология развития персонала	Универсальные компетенции не формируются			
Трудовое право	Универсальные компетенции не формируются			
Научно-исследовательский семинар		УК-1 УК-2	УК-1 УК-2	УК-1 УК-2
Управленческие технологии	Универсальные компетенции не формируются			
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала			УК-4	
Дисциплины магистерских				

программ по выбору студента				
Цифровые технологии в управлении персоналом			УК-1	
Цифровые технологии в кадровой аналитике			УК-1	
Проблемы командообразования в организации			УК-4 УК-6	
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом			УК-6	
Процесс обоснования государственных решений	Универсальные компетенции не формируются			
Процесс принятия государственных решений			УК-1	
Управление знаниями в современной организации			УК-1	
Маркетинг персонала организации			УК-1	
Психология менеджмента			УК-7	
Психодиагностика персонала	Универсальные компетенции не формируются			
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания			УК-1 УК-2	
Оценка рынка труда			УК-3	
Дисциплины по выбору на иностранном языке				
Практический менеджмент для профессионального и личного роста	УК-3 УК-4 УК-7			
Сравнительный менеджмент	УК-6			
ПРАКТИКИ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА*				
Учебная практика				
Научно-исследовательская практика			УК-1 УК-2 УК-4	УК-1 УК-2 УК-4

			УК-5	УК-5
Производственная практика				
Научно-исследовательская работа			УК-1 УК-7	
Преддипломная практика				УК-1
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**				
Государственный экзамен по направлению «Управление персоналом»				УК-1
Защита выпускной квалификационной работы				УК-5 УК-6 УК-7

4.2. Этапы формирования общепрофессиональных компетенций (ОПК) выпускника и элементы ОПОП ВО

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

Элементы образовательной программы	Периоды обучения			
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ				
Философия	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Иностранный язык	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Теория организации и организационного проектирования	ОПК-1 ОПК-4			
Управление вознаграждениями	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Управление эффективностью труда		ОПК-1		
Мотивация организационной деятельности	ОПК-1			
Управление организационной	Общепрофессиональные компетенции не формируются			

культурой				
Обеспечение организации трудовыми ресурсами		ОПК-1		
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	ОПК-5			
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации			ОПК-1 ОПК-3	
ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ				
Иностранный язык в профессиональной сфере	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Стратегический менеджмент	ОПК-1 ОПК-3			
Методы исследования в менеджменте	ОПК-1 ОПК-2			
Управленческая экономика	ОПК-1 ОПК-2			
Управление карьерой и селф-менеджмент	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Современные проблемы организационного поведения	ОПК-1			
Основы кадровой аналитики	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Управление организационными конфликтами	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Технология развития персонала	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Трудовое право	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Научно-исследовательский семинар		ОПК-2	ОПК-2	ОПК-2
Управленческие технологии		ОПК-1 ОПК-2		

		ОПК-5		
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала			ОПК-2	
Дисциплины магистерских программ по выбору студента				
Цифровые технологии в управлении персоналом			ОПК-5	
Цифровые технологии в кадровой аналитике			ОПК-2 ОПК-5	
Проблемы командообразования в организации	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Процесс обоснования государственных решений			ОПК-1 ОПК-2 ОПК-5	
Процесс принятия государственных решений			ОПК-1 ОПК-2	
Управление знаниями в современной организации			ОПК-1 ОПК-2	
Маркетинг персонала организации	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Психология менеджмента			ОПК-1	
Психодиагностика персонала			ОПК-1 ОПК-2 ОПК-5	
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания			ОПК-1 ОПК-2	
Оценка рынка труда			ОПК-3	
Дисциплины по выбору на иностранном языке				
Практический менеджмент для профессионального и личного роста	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Сравнительный менеджмент	ОПК-1			

ПРАКТИКИ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА*				
Учебная практика				
Научно-исследовательская практика	Общепрофессиональные компетенции не формируются			
Производственная практика				
Научно-исследовательская работа			ОПК-1	ОПК-1
Преддипломная практика				ОПК-1 ОПК-2 ОПК-5
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**				
Государственный экзамен по направлению «Управление персоналом»				ОПК-5
Защита выпускной квалификационной работы				ОПК-1 ОПК-2

4.3. Этапы формирования профессиональных компетенций (ПК) выпускника и элементы ОПОП ВО

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

Элементы образовательной программы	Периоды обучения			
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ				
Философия	Профессиональные компетенции не формируются			
Иностранный язык	Профессиональные компетенции не формируются			
Теория организации и организационного проектирования	ПК-1			
Управление вознаграждениями		ПК-1 ПК-8		

Управление эффективностью труда		ПК-3 ПК-7 ПК-8 ПК-11		
Мотивация организационной деятельности	ПК-8			
Управление организационной культурой	Профессиональные компетенции не формируются			
Обеспечение организации трудовыми ресурсами		ПК-4 ПК-6 ПК-7 ПК-13		
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	Профессиональные компетенции не формируются			
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации			ПК-1 ПК-3	
ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ				
Иностранный язык в профессиональной сфере	Профессиональные компетенции не формируются			
Стратегический менеджмент	ПК-4 ПК-5			
Методы исследования в менеджменте	Профессиональные компетенции не формируются			
Управленческая экономика	ПК-1 ПК-3			
Управление карьерой и селф-менеджмент	Профессиональные компетенции не формируются			
Современные проблемы организационного поведения	Профессиональные компетенции не формируются			
Основы кадровой аналитики	Профессиональные компетенции не формируются			
Управление организационными	ПК-15 ПК-16			

конфликтами				
Технология развития персонала		ПК-12 ПК-18		
Трудовое право		ПК-7 ПК-10 ПК-16		
Научно-исследовательский семинар		ПК-1 ПК-2	ПК-1 ПК-2	ПК-1 ПК-2
Управленческие технологии	Профессиональные компетенции не формируются			
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала			ПК-18 ПК-19 ПК-20	
Дисциплины магистерских программ по выбору студента				
Цифровые технологии в управлении персоналом	Профессиональные компетенции не формируются			
Цифровые технологии в кадровой аналитике			ПК-13	
Проблемы командообразования в организации			ПК-9	
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом			ПК-18	
Процесс обоснования государственных решений	Профессиональные компетенции не формируются			
Процесс принятия государственных решений	Профессиональные компетенции не формируются			
Управление знаниями в современной организации			ПК-3 ПК-5	
Маркетинг персонала организации			ПК-3 ПК-5	
Психология менеджмента			ПК-2 ПК-9	
Психодиагностика персонала	Профессиональные компетенции не формируются			
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания	Профессиональные компетенции не формируются			

Оценка рынка труда			ПК-4 ПК-7	
Дисциплины по выбору на иностранном языке				
Практический менеджмент для профессионального и личного роста	ПК-2			
Сравнительный менеджмент	ПК-1 ПК-14			
ПРАКТИКИ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА*				
Учебная практика				
Научно-исследовательская практика	Профессиональные компетенции не формируются			
Производственная практика				
Научно-исследовательская работа			ПК-2 ПК-3 ПК-13 ПК-17 ПК-18	ПК-2 ПК-3 ПК-13 ПК-17 ПК-18
Преддипломная практика	Профессиональные компетенции не формируются			
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**				
Государственный экзамен по направлению «Управление персоналом»				ПК-3 ПК-4 ПК-6 ПК-7 ПК-8 ПК-11 ПК-12 ПК-15
Защита выпускной квалификационной работы				ПК-1 ПК-2

4.4. Этапы формирования специализированных профессиональных компетенций (СПК) выпускника и элементы ОПОП ВО

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

Элементы образовательной программы	Периоды обучения			
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ				
Философия	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Иностранный язык	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Теория организации и организационного проектирования	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Управление вознаграждениями		СПК-1		
Управление эффективностью труда	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Мотивация организационной деятельности		СПК-3		
Управление организационной культурой	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	СПК-1 СПК-8			
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ				
Иностранный язык в профессиональной сфере	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			

Стратегический менеджмент	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Методы исследования в менеджменте	СПК-6			
Управленческая экономика	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Управление карьерой и селф-менеджмент			СПК-3	
Современные проблемы организационного поведения	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Основы кадровой аналитики		СПК-1 СПК-3 СПК-7		
Управление организационными конфликтами	СПК-3 СПК-4			
Технология развития персонала		СПК-2 СПК-6		
Трудовое право	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Научно-исследовательский семинар	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Управленческие технологии	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Дисциплины магистерских программ по выбору студента				
Цифровые технологии в управлении персоналом			СПК-2	
Цифровые технологии в кадровой аналитике	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Проблемы командообразования в организации			СПК-6	
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Процесс обоснования	Специализированные профессиональные			

государственных решений	компетенции не формируются			
Процесс принятия государственных решений	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Управление знаниями в современной организации	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Маркетинг персонала организации	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Психология менеджмента	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Психодиагностика персонала	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Оценка рынка труда			СПК-6	
Дисциплины по выбору на иностранном языке				
Практический менеджмент для профессионального и личного роста	СПК-5			
Сравнительный менеджмент	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
ПРАКТИКИ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА*				
Учебная практика				
Научно-исследовательская практика	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
Производственная практика				
Научно-исследовательская работа			СПК-8	СПК-8
Преддипломная практика	Специализированные профессиональные компетенции не формируются			
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**				
Государственный экзамен по направлению «Управление				СПК-1

персоналом»				
Защита квалификационной работы	выпускной			СПК-3 СПК-4

5. Матрицы соответствия компетенций выпускников и элементов образовательной программы, их формирующих

5.1. Матрица соответствия универсальных компетенций выпускника и элементов образовательной программы, их формирующих (исключены дисциплины, не участвующие в формировании УК)

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

Элементы образовательной программы							
	УК-1.	УК-2.	УК-3.	УК-4.	УК-5.	УК-6.	УК-7.
Философия	+	+				+	
Иностранный язык					+	+	
Теория организации и организационного проектирования	+						
Мотивация организационной деятельности				+			
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	+		+				
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом					+		
Иностранный язык в профессиональной сфере					+	+	
Методы исследования в менеджменте	+						
Управление карьерой и селф-менеджмент		+			+		+

Современные проблемы организационного поведения				+		+	+
Управление организационными конфликтами						+	
Научно-исследовательский семинар	+	+					
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала				+			
Цифровые технологии в управлении персоналом	+						
Цифровые технологии в кадровой аналитике	+						
Проблемы командообразования в организации				+		+	
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом						+	
Процесс принятия государственных решений	+						
Управление знаниями в современной организации	+						
Маркетинг персонала организации	+						
Психология менеджмента							+
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания	+	+					
Оценка рынка труда			+				
Практический менеджмент для профессионального и личного роста			+	+			+
Сравнительный менеджмент						+	
Научно-исследовательская практика	+	+		+	+		
Научно-исследовательская работа	+						+
Преддипломная практика	+						

Государственный экзамен по направлению «Управление персоналом»	+						
Защита выпускной квалификационной работы					+	+	+

5.2. Матрица соответствия общепрофессиональных компетенций выпускника и элементов образовательной программы, их формирующих (исключены дисциплины, не участвующие в формировании ОПК)

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

Элементы образовательной программы					
	ОПК-1.	ОПК-2.	ОПК-3.	ОПК-4.	ОПК-5.
Теория организации и организационного проектирования	+			+	
Управление эффективностью труда	+				
Мотивация организационной деятельности	+				
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	+				
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом					+
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации	+		+		
Стратегический менеджмент	+		+		
Методы исследования в менеджменте	+	+			
Управленческая экономика	+	+			

Современные проблемы организационного поведения	+				
Научно-исследовательский семинар		+			
Управленческие технологии	+	+			+
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала		+			
Цифровые технологии в управлении персоналом					+
Цифровые технологии в кадровой аналитике		+			+
Процесс обоснования государственных решений	+	+			+
Процесс принятия государственных решений	+	+			
Управление знаниями в современной организации	+	+			
Психология менеджмента	+				
Психодиагностика персонала	+	+			+
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания	+	+			
Оценка рынка труда			+		
Сравнительный менеджмент	+				
Научно-исследовательская практика					
Научно-исследовательская работа	+				
Преддипломная практика	+	+			+
Государственный экзамен по направлению «Управление персоналом»					+
Защита выпускной квалификационной работы	+	+			

5.3. Матрица соответствия профессиональных компетенций выпускника и элементов образовательной программы, их формирующих (исключены дисциплины, не участвующие в формировании ПК)

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

Элементы образовательной программы	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
	Теория организации и организационного проектирования	+																		
Управление вознаграждениями	+							+												
Управление эффективностью труда			+				+	+			+									
Мотивация организационной деятельности								+												
Обеспечение организации трудовыми ресурсами				+		+	+						+							
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации	+		+																	
Стратегический менеджмент				+	+															
Управленческая экономика	+		+																	

Управление организационными конфликтами																+	+					
Технология развития персонала												+								+		
Трудовое право							+			+							+					
Научно-исследовательский семинар	+	+																				
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала																				+	+	+
Цифровые технологии в управлении персоналом														+								
Цифровые технологии в кадровой аналитике			+																			
Проблемы командообразования в организации									+													
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом																				+		
Управление знаниями в современной организации			+		+																	
Маркетинг персонала организации			+		+																	
Психология менеджмента		+							+													
Психодиагностика персонала						+																
Оценка рынка труда				+			+															
Практический менеджмент для профессионального и личного роста		+																				
Сравнительный менеджмент	+													+								
Научно-исследовательская		+	+										+					+	+			

работа																				
Государственный экзамен по направлению «Управление персоналом»			+	+		+	+	+			+	+			+					
Защита выпускной квалификационной работы	+	+																		

5.4. Матрица соответствия специализированных профессиональных компетенций выпускника и элементов образовательной программы, их формирующих (исключены дисциплины, не участвующие в формировании СПК)

Данная таблица является производной от сводной таблицы 3.1.

Элементы образовательной программы								
	СПК-1.	СПК-2.	СПК-3.	СПК-4.	СПК-5.	СПК-6.	СПК-7.	СПК-8
Управление вознаграждениями	+							
Мотивация организационной деятельности			+					
Управление организационной культурой			+	+				
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	+							+
Методы исследования в менеджменте						+		
Управление карьерой и селф-менеджмент			+					
Основы кадровой аналитики	+		+				+	
Управление организационными конфликтами			+	+				
Технология развития персонала		+				+		
Цифровые технологии в управлении персоналом		+						
Проблемы командообразования в организации						+		
Оценка рынка труда						+		
Практический менеджмент для профессионального и личного роста					+			
Научно-исследовательская работа								+

Государственный экзамен по направлению «Управление персоналом»	+							
Защита выпускной квалификационной работы			+	+				

6. Структура ОПОП

6.1. В рамках программы магистратуры выделяются обязательная часть и часть, формируемая участниками образовательных отношений.

К обязательной части программы магистратуры относятся дисциплины (модули) базовой части, а также практики, в том числе научно-исследовательская деятельность, государственная итоговая аттестация.

6.2. Структура программы магистратуры включает:

дисциплины (модули) (базовая часть);

дисциплины (модули) (вариативная часть);

практику, в том числе научно-исследовательскую работу;

государственную итоговую аттестацию.

Дисциплины (модули) (базовая часть) являются обязательными для освоения обучающимся вне зависимости от направленности (профиля) программы магистратуры.

Дисциплины (модули) (вариативная часть) формируются исходя из направленности (профиля) ОПОП ВО – «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика», а также в вариативную часть входят «Стратегический менеджмент», «Методы исследования в менеджменте», «Управленческая экономика», «Управление карьерой и сэлф-менеджмент», «Современные проблемы организационного поведения», «Основы кадровой аналитики», «Управление организационными конфликтами», «Технологии развития персонала», «Трудовое право» и межфакультетские учебные курсы МГУ.

В Государственную итоговую аттестацию по результатам освоения ОПОП ВО входят:

государственный экзамен (включая подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена);

защита выпускной квалификационной работы магистра (включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты).

Таблица 6.1.

Элементы ОПОП	Объем элементов ОПОП в зачетных единицах
<u>Дисциплины (модули), разделы, блоки</u>	
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ	20
Философия	2
Иностранный язык	2
Теория организации и организационного проектирования	2
Управление вознаграждениями	2
Управление эффективностью труда	2
Мотивация организационной деятельности	2
Управление организационной культурой	2
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	2
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	2
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации	2
ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ	39
Иностранный язык в профессиональной сфере	3
Стратегический менеджмент	4
Методы исследования в менеджменте	3
Управленческая экономика	3
Управление карьерой и селф-менеджмент	2
Современные проблемы организационного поведения	3

Основы кадровой аналитики	3
Управление организационными конфликтами	3
Технология развития персонала	3
Трудовое право	2
Межфакультетские курсы	2
Научно-исследовательский семинар	4
Управленческие технологии	2
Учебно-методические обеспечение обучения и развития персонала	2
Дисциплины магистерских программ по выбору студента	23
Цифровые технологии в управлении персоналом	2
Цифровые технологии в кадровой аналитике	2
Проблемы командообразования в организации	3
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом	3
Процесс обоснования государственных решений	3
Процесс принятия государственных решений	3
Управление знаниями в современной организации	3
Маркетинг персонала организации	3
Психология менеджмента	3
Психодиагностика персонала	3
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания	3
Оценка рынка труда	3
Дисциплины по выбору на иностранном языке	
Практический менеджмент для профессионального и личного роста	3
Сравнительный менеджмент	3
ПРАКТИКИ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА *	29
Учебная практика	6
Научно-исследовательская практика	6

Производственная практика	23
Научно-исследовательская работа	8
Преддипломная практика	15
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**	9
Государственный экзамен по направлению «Менеджмент»	3
Защита магистерской диссертации	6
Общий объем программы	120

В Блок «Практики» входят научно-исследовательская, преддипломная практики, научно-исследовательская работа.

Тип научно-исследовательская практики – учебная. Способы проведения практики: стационарная.

Тип преддипломной практики – производственная. Способы проведения практики: стационарные.

Преддипломная практика относится к производственной практике, проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной.

Приложения

1. Соответствие типа задач профессиональной деятельности и профессиональных компетенций выпускников обобщённым трудовым функциям из профессиональных стандартов
2. Учебный план образовательной программы
3. Календарный учебный график
4. Рабочие программ дисциплин
5. Программы практик

Соответствие типа (типов) задач профессиональной деятельности, на которые ориентирована ОПОП ВО, и профессиональных компетенций выпускников обобщённым трудовым функциям из профессиональных стандартов (при их наличии), определенных ОС МГУ для данного направления подготовки

Тип задач профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование профессионального стандарта	Обобщенные трудовые функции (ОТФ)		
			Код ОТФ	Наименование ОТФ	Уровень квалификации
Информационно-аналитический	ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.	07.003	С	Деятельность по оценке и аттестации персонала	6
	ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма,	07.003	Ф	Деятельность по формированию корпоративной социальной политики	6

	профессиональных заболеваний				
	ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.	07.003	В	Деятельность по обеспечению персоналом	6
	ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.	07.003	Е	Деятельность по организации труда и оплаты персонала	6
	ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.	07.003	А	Документационное обеспечение работы с персоналом	6
Организационно-управленческий	ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её	07.003	Д	Деятельность по развитию персонала	6

	<p>совершенствованию, в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов.</p>				
--	--	--	--	--	--