

**Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова**  
**ВЫСШАЯ ШКОЛА СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов



Утверждено на заседании Ученого совета

ВШССН

2020 года, протокол № 6

**Оценочные и методические материалы**  
**формирования компетенций, оценивания уровня знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности у**  
**обучающихся и выпускников**

Направление подготовки (специальность) высшего образования: 38.04.03. Управление персоналом

Уровень (уровни) высшего образования: магистратура

Направленность (профиль) образовательной программы: «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Оценочные и методические материалы одобрены Учебно-методической комиссией ВШССН факультета МГУ имени  
М.В. Ломоносова

## **Содержание**

- I. Общие положения
- II. Полный перечень компетенций выпускников образовательной программы
- III. Этапы формирования компетенций с указанием элементов образовательной программы, формирующих компетенции выпускников
- IV. Оценочные материалы для итогового контроля формирования компетенций выпускников

## **1. Общие положения**

Оценочные и методические материалы формирования компетенций, оценивания уровня знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности у обучающихся и выпускников (далее – Оценочные материалы) являются составной частью Фондов оценочных средств для основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ФОС ОПОП ВО). Состав ФОС ОПОП ВО определен в п.7 локального акта МГУ «Положение о фонде оценочных средств по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в МГУ», утвержденного 17 декабря 2017 года.

Кроме настоящих материалов в состав ФОС ОПОП ВО входят также оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся, разрабатываемые для каждой дисциплины (модуля) и практики, а также оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации.

## **II. Полный перечень компетенций выпускников образовательной программы**

### **Универсальные компетенции (УК):**

- Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности (УК-1).
- Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (УК-2).
- Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (УК-3).

### **Общепрофессиональные компетенции (ОПК):**

- Способность к общению в устной и письменной формах на русском и иностранном языках в ходе решения профессиональных задач (ОПК-1);
- Готовность к руководству персоналом в сфере своей профессиональной деятельности на основе толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям (ОПК-2);
- Способность к комплексному восприятию современных проблем управления персоналом в организации и пониманию роли персонала и управления им в управлении организацией в целом (ОПК-3);
- Способность к решению задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

- Владение технологиями формирования команды профессионалов, готовность к эффективному командному взаимодействию, отстаиванию своей позиции, убеждению, поиску компромиссных решений (ОПК-5);
- Готовность к разработке кадровой стратегии и стратегии организации в целом на основе принципов корпоративной социальной ответственности (ОПК-6);
- Готовность к использованию современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- Способность оценивать социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом, готовность к использованию результатов оценки при подготовке рекомендаций по оптимизации функционирования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем (ОПК-8);
- Владение методами и инструментами оценки влияния макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления и других факторов на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- Готовность к использованию информационных технологий и их возможностей при решении профессиональных задач (ОПК-10);
- Способность выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом, предлагать возможные способы их решения (ОПК-11);
- Готовность разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. Способность самостоятельно и в составе творческого коллектива проводить фундаментальные и научно-практические исследования в соответствии с видом деятельности, в том числе в междисциплинарных областях; самостоятельно формулировать научные гипотезы и инновационные идеи; выбирать и (или) вырабатывать методологию их реализации; оценивать научную новизну и достоверность результатов проведенных исследований, их вклад в разработку теории и практическую значимость (ОПК-12);
- Способность ставить и решать коммуникативные задачи в различных форматах взаимодействия, управлять процессами сбора и обработки информации, информационного обмена в различных коммуникационных средах, определять характер информационных угроз и находить решения по их преодолению, а также формировать коммуникативные

системы посредством применения современных специализированных информационно-коммуникационных технологий и программных средств в соответствии с видом деятельности (ОПК-13);

- Способность выявлять, систематизировать, моделировать и прогнозировать управленческие, административные, психологические, социально-экономические, социо-культурные процессы и явления на индивидуальном, групповом, организационном и государственном уровнях на основе применения методов обработки массивов данных, теоретического и эмпирического анализа; ставить задачи по информационно-аналитическому обеспечению профессиональной деятельности и руководить работой по их решению; определять направления совершенствования информационно-аналитической работы, в соответствии с видом профессиональной деятельности (ОПК-14);
- Способность разрабатывать и принимать обоснованные организационно-управленческие решения в области профессиональной деятельности на базе научного мышления, знания механизма, институциональных основ, особенностей и трендов развития современной рыночной экономики, социально-экономических и административно-управленческих основ функционирования организации (ОПК-15);
- Способность разрабатывать научно-обоснованные предложения и рекомендации для проведения прикладных исследований и оказания консалтинговых услуг, проводить психологическую, социальную и экономическую диагностику, готовить экспертные заключения; организовывать работу научно-экспертного коллектива; представлять его во взаимодействии с заказчиком и партнерами (ОПК-16);
- Способность осуществлять педагогическую деятельность по профильным дисциплинам (модулям) в рамках программ повышения квалификации персонала соответствующего уровня с использованием актуальных подходов и педагогических методик, а также современных форм коммуникации, в очном и дистанционном форматах (ОПК-17).

### **Профессиональные компетенции (ПК):**

#### **Организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- Способность к разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации, кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);
- Владение технологиями оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, способность к определению направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации (ПК-

2);

- Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии адаптации персонала организации (ПК-4);
- Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- Владение методами и инструментами текущей деловой оценки персонала (ПК-6);
- Готовность к разработке и внедрению политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, способность определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения (ПК-7);
- Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, способность направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуальном жизненном пути человека, способность выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала (ПК-8);
- Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);
- Способность разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

#### **Аналитическая и консультационная деятельность:**

- Способность выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления

персоналом разного рода организаций, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности (ПК-11);

- Владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности, способностью применять методы кадрового 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 и кадрами государственных организаций, контроллинга управленческих процессов (ПК-12);
- Владение методами и инструментами оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала, способность 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 (ПК-13);
- Готовность применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14);
- Владение методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методами анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации, способность осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению условий труда, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах (ПК-15);
- Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);
- Владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17);
- Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);
- Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);

- Готовность определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20);
- Способность выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);
- Способность 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 (ПК-22);
- Способность разрабатывать обоснованные консалтинговые решения в области профессиональной деятельности на базе научного экономического мышления, знания механизма, институциональных основ, особенностей и трендов развития современной рыночной экономики, экономических основ функционирования организации (ПК-23).

#### **Научно-исследовательская и педагогическая деятельность:**

- Способность разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели, создавать научно-исследовательские продукты с элементами научной новизны и практической значимости с использованием российских и зарубежных полнотекстовых, реферативных и фактографических баз данных, электронных ресурсов деловой информации, поисковых систем (ПК-24);
- Способность проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-25);
- Владение методами и инструментами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом, способность решать научные и прикладные задачи различного уровня сложности, проводить исследование тенденций и закономерностей в области управления персоналом и кадрового менеджмента с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки (ПК-26);



- Способность проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-27);
- Готовность разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации, способность разрабатывать рабочие программы по дисциплинам управления персоналом, программы профессиональных тренингов, проводить тренинги навыков и личностного роста в рамках профессионального развития персонала организации (ПК-28);
- Владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов, умение использовать их в процессе обучения (ПК-29);
- Владение технологиями наставничества, готовность вдохновлять других на развитие персонала и организации, способность внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв (ПК-30);
- Способность внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия для ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе, на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры (ПК-31);
- Готовность к преподаванию специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом, способность 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 (ПК-32).

#### **Социально-психологическая деятельность:**

- Готовность к разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрению планов социального развития организации (ПК-38);

- Владение технологиями и методами управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-39);
- Способность анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-40);
- Способность разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику, корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников, организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики (ПК-41).

#### **Специализированные профессиональные компетенции (СПК):**

- способность анализировать и сравнивать различные инструменты деловой оценки персонала и, при необходимости формировать оригинальные методики оценки персонал в интересах конкретной организации (М-СПК-№ 1);
- способность формировать оригинальные программы адаптации различных категорий персонала в государственных и коммерческих организациях (М-СПК-№ 2);
- способность формировать различных программ личностного и профессионального развития персонала на основе кадрового анализа (М-СПК-№ 3);
- способность диагностировать и развивать корпоративную культуру организации международной организации (М-СПК-№ 4);
- способность диагностировать и эффективно разрешать организационные конфликты (М-СПК-№ 5);
- умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда (М-СПК-№ 6);
- умение формировать кадровые технологии, способные эффективно функционировать в российских и международных компаниях (М-СПК-№ 7);
- умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных

методик (М-СПК-№ 8).

### **III. Этапы формирования компетенций с указанием элементов образовательной программы, формирующих компетенции выпускников**

#### **III.1. Этапы формирования универсальных компетенций (УК) и элементы ОПОП ВО**

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

Элементы образовательной программы	Периоды обучения						Документ, в котором размещены ФОС для промежуточного контроля формирования компетенции
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	6 курс	
Теория организации и организационного проектирования	УК-1						РПД
Трудовое право и кадровый документооборот	Универсальные компетенции не формируются						
Управление вознаграждением	Универсальные компетенции не формируются						
Управление эффективностью труда	УК-1						РПД
Мотивация организационной деятельности	УК-2						РПД
Технологии развития персонала	Универсальные компетенции не формируются						

Управление организационной культурой	Универсальные компетенции не формируются						
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	УК-1						РПД
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	Универсальные компетенции не формируются						
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации	Универсальные компетенции не формируются						
Межфакультетские учебные курсы							
Иностранный язык в профессиональной сфере	УК-2						РПД
Стратегический менеджмент	УК-1						РПД
Методы исследования в менеджменте	УК-1						РПД
Управленческая экономика	Универсальные компетенции не формируются						
Современные проблемы организационного поведения	Универсальные компетенции не формируются						
Основы кадровой аналитики	Универсальные компетенции не формируются						
Управление организационными конфликтами	УК-3						РПД

Цифровые технологии в управлении персоналом	Универсальные компетенции не формируются						
Цифровые технологии в кадровой аналитике	Универсальные компетенции не формируются						
Методы анализа рынка труда	Универсальные компетенции не формируются						
Сравнительный анализ методов рекрутинга	Универсальные компетенции не формируются						
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом	Универсальные компетенции не формируются						
Проблемы командообразования в организации	Универсальные компетенции не формируются						
Сравнительный анализ методов обучения персонала	Универсальные компетенции не формируются						
Принципы организации дистанционной трудовой деятельности	Универсальные компетенции не формируются						
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания		УК-1 УК-2					РПД
Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности		УК-1 УК-2					РПД
Управление знаниями в современной организации		УК-2					РПД

Маркетинг персонала организации		УК-2					РПД
Сравнительный менеджмент (на английском языке)	Универсальные компетенции не формируются						
Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)	Универсальные компетенции не формируются						
Учебная практика	УК-1, УК-2						Программа учебной практики
Преддипломная практика		УК-1, УК-2					Программа преддипломной практики
Научно-исследовательская работа	УК-1, УК-2	УК-1, УК-2					Программа НИР
Научно-исследовательский семинар	УК-1, УК-2	УК-1, УК-2					Программа НИС
Государственный экзамен		УК-1					Программа госэкзамен
Защита магистерской диссертации		УК-1, УК-2					Программа ВКР

### III.2. Этапы формирования общепрофессиональных компетенций (ОПК) выпускника и элементы ОПОП ВО

Элементы образовательной программы	Периоды обучения						Документ, в котором размещены ФОС для

	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	6 курс	<b>промежуточного контроля формирования компетенции</b>
Теория организации и организационного проектирования	Общепрофессиональные компетенции не формируются						
Трудовое право и кадровый документооборот	Общепрофессиональные компетенции не формируются						
Управление вознаграждением	ОПК-3 ОПК-4						РПД
Управление эффективностью труда	ОПК-4 ОПК-8 ОПК-11						РПД
Мотивация организационной деятельности	Общепрофессиональные компетенции не формируются						
Технологии развития персонала	ОПК-3 ОПК-7						РПД
Управление организационной культурой	ОПК-2 ОПК-14						РПД
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	ОПК-3 ОПК-4 ОПК-8 ОПК-9						РПД

Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	ОПК-10 ОПК-13						РПД
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации		ОПК-4 ОПК-6 ОПК-7					РПД
Межфакультетские учебные курсы							
Иностранный язык в профессиональной сфере	ОПК-1						РПД
Стратегический менеджмент	ОПК-3 ОПК-6 ОПК-9						РПД
Методы исследования в менеджменте	ОПК-12						РПД
Управленческая экономика	ОПК-9 ОПК-15						РПД
Современные проблемы организационного поведения	Общепрофессиональные компетенции не формируются						
Основы кадровой аналитики		ОПК-6					РПД
Управление организационными конфликтами	ОПК-2						РПД



Цифровые технологии в управлении персоналом		ОПК-10 ОПК-13					РПД
Цифровые технологии в кадровой аналитике		ОПК-10 ОПК-13					РПД
Методы анализа рынка труда		ОПК-6					РПД
Сравнительный анализ методов рекрутинга		ОПК-6					РПД
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом		ОПК-3 ОПК-5					РПД
Проблемы командообразования в организации		ОПК-5					РПД
Сравнительный анализ методов обучения персонала		ОПК-13 ОПК-17					РПД
Принципы организации дистанционной трудовой деятельности		ОПК-7					РПД
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания		ОПК-5					РПД
Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности		ОПК-5					РПД
Управление знаниями в современной организации		ОПК-16					РПД

Маркетинг персонала организации		ОПК-16					РПД
Сравнительный менеджмент (на английском языке)		ОПК-2 ОПК-14					РПД
Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)		ОПК-2 ОПК-14					РПД
Учебная практика	ОПК-2						Программа учебной практики
Преддипломная практика		ОПК-1, ОПК-3					Программа преддипломной практики
Научно-исследовательская работа	ОПК-12 ОПК-14	ОПК-12 ОПК-14					Программа НИР
Научно-исследовательский семинар	ОПК-12 ОПК-14	ОПК-12 ОПК-14					Программа НИС
Государственный экзамен		ОПК-3 ОПК-4 ОПК-7					Программа госэкзамен
Защита магистерской диссертации	ОПК-1, ОПК-14	ОПК-1, ОПК-14					Программа ВКР

### III.3. Этапы формирования профессиональных компетенций (ПК) выпускника и элементы ОПОП ВО

Элементы образовательной программы	Периоды обучения						Документ, в котором размещены ФОС для

	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	6 курс	<b>промежуточного контроля формирования компетенции</b>
Теория организации и организационного проектирования	ПК-12						РПД
Трудовое право и кадровый документооборот	ПК-11 ПК-19 ПК-28						РПД
Управление вознаграждением	ПК-7 ПК-15 ПК-18						РПД
Управление эффективностью труда	Профессиональные компетенции не формируются						
Мотивация организационной деятельности	ПК-7 ПК-15 ПК-38						РПД
Технологии развития персонала	ПК-2 ПК-22 ПК-38						РПД
Управление организационной культурой	ПК-8 ПК-16						РПД
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	ПК-1 ПК-3 ПК-7						РПД

	ПК-17						
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	ПК-19						РПД
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации		ПК-1 ПК-10					РПД
Межфакультетские учебные курсы							
Иностранный язык в профессиональной сфере	Профессиональные компетенции не формируются						
Стратегический менеджмент	Профессиональные компетенции не формируются						
Методы исследования в менеджменте	ПК-13 ПК-24						РПД
Управленческая экономика	ПК-23 ПК-41						РПД
Современные проблемы организационного поведения	ПК-38						РПД
Основы кадровой аналитики	Профессиональные компетенции не формируются						
Управление организационными конфликтами	ПК-8 ПК-21 ПК-39						РПД

Цифровые технологии в управлении персоналом		ПК-10					РПД
Цифровые технологии в кадровой аналитике		ПК-10					РПД
Методы анализа рынка труда		ПК-2 ПК-6 ПК-9					РПД
Сравнительный анализ методов рекрутинга		ПК-2 ПК-6 ПК-9					РПД
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом		ПК-7					РПД
Проблемы командообразования в организации		ПК-28 ПК-31					РПД
Сравнительный анализ методов обучения персонала		ПК-5 ПК-14 ПК-28 ПК-29 ПК-32					РПД
Принципы организации дистанционной трудовой деятельности		ПК-1 ПК-10					РПД

Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания		ПК-2					РПД
Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности		ПК-2					РПД
Управление знаниями в современной организации		ПК-23					РПД
Маркетинг персонала организации		ПК-23					РПД
Сравнительный менеджмент (на английском языке)		ПК-8					РПД
Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)		ПК-8					РПД
Учебная практика	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-7, ПК-11, ПК-19, ПК-20						Программа учебной практики
Преддипломная практика	Профессиональные компетенции не формируются						
Научно-исследовательская работа	ПК-24	ПК-24					Программа НИР



	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	6 курс	<b>промежуточного контроля формирования компетенции</b>
Теория организации и организационного проектирования	СПК-4 СПК-6						РПД
Трудовое право и кадровый документооборот	СПК-7						РПД
Управление вознаграждением	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Управление эффективностью труда	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Мотивация организационной деятельности	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Технологии развития персонала	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Управление организационной культурой	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	СПК-8						РПД
Современные методы стратегического управления	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						



человеческими ресурсами организации							
Межфакультетские учебные курсы							
Иностранный язык в профессиональной сфере	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Стратегический менеджмент	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Методы исследования в менеджменте	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Управленческая экономика	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Современные проблемы организационного поведения	СПК-5 СПК-6 СПК-7						РПД
Основы кадровой аналитики	СПК-1 СПК-3 СПК-4 СПК-5 СПК-8						РПД
Управление организационными конфликтами	СПК-4 СПК-5						РПД
Цифровые технологии в управлении персоналом		СПК-2 СПК-5					РПД

		СПК-7 СПК-8					
Цифровые технологии в кадровой аналитике		СПК-2 СПК-5 СПК-7 СПК-8					РПД
Методы анализа рынка труда		СПК-1 СПК-6 СПК-8					РПД
Сравнительный анализ методов рекрутинга		СПК-1 СПК-6 СПК-8					РПД
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом		СПК-6					РПД
Проблемы командообразования в организации		СПК-6					РПД
Сравнительный анализ методов обучения персонала		СПК-3					РПД
Принципы организации дистанционной трудовой деятельности	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						

Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания		СПК-1 СПК-3 СПК-4					РПД
Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности		СПК-1 СПК-3 СПК-4					РПД
Управление знаниями в современной организации		СПК-1 СПК-3					РПД
Маркетинг персонала организации		СПК-1 СПК-3					РПД
Сравнительный менеджмент (на английском языке)		СПК-4					РПД
Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)		СПК-4					РПД
Учебная практика	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Преддипломная практика	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Научно-исследовательская работа	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						

Научно-исследовательский семинар	Специализированные профессиональные компетенции не формируются						
Государственный экзамен		СПК-1 СПК-3 СПК-7 СПК-8					Программа госэкзамена
Защита магистерской диссертации		СПК-3					Программа ВКР

**Матрица соответствия универсальных компетенций выпускника и дисциплин (модулей), практик образовательной программы**

(исключены дисциплины, не участвующие в формировании УК)

Элементы образовательной программы	УК-1	УК-2	УК-3
Теория организации и организационного проектирования	+		
Управление эффективностью труда	+		
Мотивация организационной деятельности		+	
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	+		
Иностранный язык в профессиональной сфере		+	
Стратегический менеджмент	+		
Методы исследования в менеджменте	+		





Проблемы командообразования в организации					+													
Сравнительный анализ методов обучения персонала													+					+
Принципы организации дистанционной трудовой деятельности							+											
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания					+													
Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности					+													
Управление знаниями в современной организации																	+	
Маркетинг персонала организации																	+	
Сравнительный менеджмент (на английском языке)		+												+				
Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)		+												+				
Учебная практика		+																
Преддипломная практика	+		+															
Научно-исследовательская работа												+		+				
Научно-исследовательский семинар												+		+				









конфликтами								
Цифровые технологии в управлении персоналом		+			+		+	+
Цифровые технологии в кадровой аналитике		+			+		+	+
Методы анализа рынка труда	+					+		+
Сравнительный анализ методов рекрутинга	+					+		+
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом						+		
Проблемы командообразования в организации						+		
Сравнительный анализ методов обучения персонала			+					
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания	+		+	+				
Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности	+		+	+				
Управление знаниями в современной организации	+		+					
Маркетинг персонала организации	+		+					
Сравнительный менеджмент (на английском языке)				+				
Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)				+				
Государственный экзамен	+		+				+	+
Защита магистерской диссертации			+					

**Оценочные материалы для итогового контроля формирования компетенций выпускников**  
(сокращения: ГИА – государственная итоговая аттестация, ГЭК – государственная экзаменационная комиссия, ВКР – выпускная квалификационная работа)

<b>Коды и названия компетенций</b>	<b>Элементы ОПОП, на которых проводится итоговый контроль формирования компетенций</b>	<b>Материалы для оценки</b>	<b>Оценочные средства</b>
<b>УК-1. М</b> Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности	ГИА, Защита ВКР	Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы	Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов
<b>УК-2. М</b> Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Защита ВКР	Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы	Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов
<b>УК-3. М</b> Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Управление организационными конфликтами	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<b>ОПК-1. М</b> Способность к общению в устной и письменной формах на русском и иностранном языках в ходе решения профессиональных задач	Защита ВКР	Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы	Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов
<b>ОПК-2. М</b> Готовность к руководству персоналом в сфере своей профессиональной деятельности на основе толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям	Учебная практика	ФОС практики	Оценка экзамена

<b>ОПК-3.М</b> Способность к комплексному восприятию современных проблем управления персоналом в организации и пониманию роли персонала и управления им в управлении организацией в целом	Госэкзамен	ФОС Госэкзамен	Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена
<b>ОПК-4.М</b> Способность к решению задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Госэкзамен	ФОС Госэкзамен	Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена
<b>ОПК-5.М</b> Владение технологиями формирования команды профессионалов, готовность к эффективному командному взаимодействию, отстаиванию своей позиции, убеждению, поиску компромиссных решений	«Тренинги и деловые игры в управлении персоналом», «Проблемы командообразования в организации», «Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности»	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<b>ОПК-6.М</b> Готовность к разработке кадровой стратегии и стратегии организации в целом на основе принципов корпоративной социальной ответственности	«Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации», «Стратегический менеджмент», «Сравнительный анализ методов рекрутинга»	Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы	Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов
<b>ОПК-7.М</b> Готовность к использованию современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности	Госэкзамен	ФОС Госэкзамена	Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена

<p><b>ОПК-8.М</b> Способность оценивать социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом, готовность к использованию результатов оценки при подготовке рекомендаций по оптимизации функционирования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем</p>	<p>«Обеспечение организации трудовыми ресурсами»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ОПК-9.М</b> Владение методами и инструментами оценки влияния макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления и других факторов на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>«Обеспечение организации трудовыми ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Управленческая экономика»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ОПК-10.М</b> Готовность к использованию информационных технологий и их возможностей при решении профессиональных задач</p>	<p>«Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом», Цифровые технологии в управлении персоналом», Цифровые технологии в кадровой аналитике»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ОПК-11.М</b> Способность выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом, предлагать возможные способы их решения</p>	<p>«Управление эффективностью труда»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>

<p><b>ОПК-12.М</b> Готовность разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. Способность самостоятельно и в составе творческого коллектива проводить фундаментальные и научно-практические исследования в соответствии с видом деятельности, в том числе в междисциплинарных областях; самостоятельно формулировать научные гипотезы и инновационные идеи; выбирать и (или) вырабатывать методологию их реализации; оценивать научную новизну и достоверность результатов проведенных исследований, их вклад в разработку теории и практическую значимость</p>	НИР	ФОС НИР	Оценка экзамена
<p><b>ОПК-13.М</b> Способность ставить и решать коммуникативные задачи в различных форматах взаимодействия, управлять процессами сбора и обработки информации, информационного обмена в различных коммуникационных средах, определять характер информационных угроз и находить решения по их преодолению, а также формировать коммуникативные системы посредством применения современных специализированных информационно-коммуникационных технологий и программных средств в соответствии с видом деятельности</p>	«Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом», Цифровые технологии в управлении персоналом», Цифровые технологии в кадровой аналитике», «Сравнительный анализ методов обучения персонала»	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<p><b>ОПК-14.М</b> Способность выявлять, систематизировать, моделировать и прогнозировать управленческие, административные, психологические, социально-экономические, социо-культурные процессы и явления на индивидуальном, групповом, организационном и государственном уровнях на основе применения методов обработки массивов данных, теоретического и эмпирического анализа; ставить задачи по информационно-аналитическому обеспечению</p>	Защита ВКР	Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы	Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов

<p>профессиональной деятельности и руководить работой по их решению; определять направления совершенствования информационно-аналитической работы, в соответствии с видом профессиональной деятельности</p>			
<p><b>ОПК-15.М</b> Способность разрабатывать и принимать обоснованные организационно-управленческие решения в области профессиональной деятельности на базе научного мышления, знания механизма, институциональных основ, особенностей и трендов развития современной рыночной экономики, социально-экономических и административно-управленческих основ функционирования организации</p>	<p>«Управленческая экономика»,</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ОПК-16.М</b> Способность разрабатывать научно-обоснованные предложения и рекомендации для проведения прикладных исследований и оказания консалтинговых услуг, проводить психологическую, социальную и экономическую диагностику, готовить экспертные заключения; организовывать работу научно-экспертного коллектива; представлять его во взаимодействии с заказчиком и партнерами</p>	<p>«Управление знаниями в современной организации», Маркетинг персонала организации»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ОПК-17.М</b> Способность осуществлять педагогическую деятельность по профильным дисциплинам (модулям) в рамках программ повышения квалификации персонала соответствующего уровня с использованием актуальных подходов и педагогических методик, а также современных форм коммуникации, в очном и дистанционном форматах</p>	<p>«Сравнительный анализ методов обучения персонала»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-1.М</b> Способность к разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации, кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Учебная практика</p>	<p>ФОС практики</p>	<p>Оценка экзамена</p>



<b>ПК-2.М</b> Владение технологиями оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, способность к определению направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации	Учебная практика	ФОС практики	Оценка экзамена
<b>ПК-3.М</b> Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Учебная практика	ФОС практики	Оценка экзамена
<b>ПК-4.М</b> Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии адаптации персонала организации	Учебная практика	ФОС практики	Оценка экзамена
<b>ПК-5.М</b> Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии обучения и развития персонала организации	Учебная практика	ФОС практики	Оценка экзамена
<b>ПК-6.М</b> Владение методами и инструментами текущей деловой оценки персонал	«Методы анализа рынка труда», «Сравнительный анализ методов рекрутинга»	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<b>ПК-7.М</b> Готовность к разработке и внедрению политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, способность определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения	Госэкзамен	ФОС Госэкзамена	Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена
<b>ПК-8.М</b> Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, способность направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей	Госэкзамен	ФОС Госэкзамена	Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена

<p>становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуальном жизненном пути человека, способность выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала</p>			
<p><b>ПК-9.М</b> Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>«Методы анализа рынка труда», «Сравнительный анализ методов рекрутинга»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-10.М</b> Способность разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p>	<p>«Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами», «Цифровые технологии в управлении персоналом», «Цифровые технологии в кадровой аналитике», «Принципы организации дистанционной трудовой деятельности»,</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>

<p><b>ПК-11.М</b> Способность выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности</p>	<p>ГИА, защита ВКР</p>	<p>Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы</p>	<p>Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов</p>
<p><b>ПК-12.М</b> Владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности, способностью применять методы кадрового 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 и кадрами государственных организаций, контроллинга управленческих процессов</p>	<p>«Теория организации и организационного проектирования»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-13.М</b> Владение методами и инструментами оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала, способность 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>«Методы исследования в менеджменте»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-14.М</b> Готовность применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</p>	<p>«Сравнительный анализ методов обучения персонала»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>

<p><b>ПК-15.М</b> Владение методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методами анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации, способность осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению условий труда, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах</p>	<p>«Управление вознаграждением», «Мотивация организационной деятельности»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-16.М</b> Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>«Управление организационной культурой»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-17.М</b> Владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>	<p>«Обеспечение организации трудовыми ресурсами»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-18.М</b> Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>«Управление вознаграждением»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-19.М</b> Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>	<p>Учебная практика</p>	<p>ФОС практики</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-20.М</b> Готовность определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>	<p>Учебная практика</p>	<p>ФОС практики</p>	<p>Оценка экзамена</p>

<p><b>ПК-21.М</b> Способность выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p>	<p>«Управление организационными конфликтами»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-22.М</b> Способность 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</p>	<p>«Технологии развития персонала»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-23.М</b> Способность разрабатывать обоснованные консалтинговые решения в области профессиональной деятельности на базе научного экономического мышления, знания механизма, институциональных основ, особенностей и трендов развития современной рыночной экономики, экономических основ функционирования организации</p>	<p>«Управленческая экономика», «Управление знаниями в современной организации», «Маркетинг персонала организации»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-24.М</b> Способность разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели, создавать научно-исследовательские продукты с элементами научной новизны и практической значимости с использованием российских и зарубежных полнотекстовых, реферативных и фактографических баз данных, электронных ресурсов деловой информации, поисковых систем</p>	<p>Защита ВКР</p>	<p>Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы</p>	<p>Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов</p>
<p><b>ПК-25.М</b> Способность проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>	<p>НИР</p>	<p>ФОС НИР</p>	<p>Оценка экзамена</p>

<p><b>ПК-26.М</b> Владение методами и инструментами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом, способность решать научные и прикладные задачи различного уровня сложности, проводить исследование тенденций и закономерностей в области управления персоналом и кадрового менеджмента с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки</p>	<p>Защита ВКР</p>	<p>Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы</p>	<p>Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов</p>
<p><b>ПК-27.М</b> Способность проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p>	<p>НИР</p>	<p>ФОС НИР</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-28.М</b> Готовность разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации, способность разрабатывать рабочие программы по дисциплинам управления персоналом, программы профессиональных тренингов, проводить тренинги навыков и личностного роста в рамках профессионального развития персонала организации</p>	<p>«Сравнительный анализ методов обучения персонала»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-29.М</b> Владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов, умение использовать их в процессе обучения</p>	<p>«Сравнительный анализ методов обучения персонала»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>

<p><b>ПК-30.М</b> Владение технологиями наставничества, готовность вдохновлять других на развитие персонала и организации, способность внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв</p>	<p>«Проблемы командообразования в организации»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-31.М</b> Способность внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия для ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе, на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</p>	<p>«Проблемы командообразования в организации»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-32.М</b> Готовность к преподаванию специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом, способность 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>«Сравнительный анализ методов обучения персонала»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-33.М</b> Готовность к разработке и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, формированию системы индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанной на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективной реализации ее в управленческой практике</p>	<p>Госэкзамен</p>	<p>ФОС Госэкзамена</p>	<p>Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена</p>

<b>ПК-34.М</b> Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности	«Управление организационными конфликтами»	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<b>ПК-35.М</b> Способность к проектированию эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	«Трудовое право и кадровый документооборот»	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<b>ПК-36.М</b> Владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	«Управленческая экономика»	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<b>ПК-37.М</b> Способность самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, определять его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и прогнозировать ожидаемые результаты, самостоятельно разрабатывать пакет документов по проекту в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, представлять и защищать содержание проекта, подбирать команду проекта, распределять роли между членами команды проекта, подбирать и устанавливать индивидуальные и групповые показатели эффективности деятельности	Защита ВКР	Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы	Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов
<b>ПК-38.М</b> Готовность к разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрению планов социального развития организации	НИР	ФОС НИР	Оценка экзамена
<b>ПК-39.М</b> Владение технологиями и методами управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Защита ВКР	Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы	Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов



<p><b>ПК-40.М</b> Способность анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p>	<p>НИР</p>	<p>ФОС НИР</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>ПК-41.М</b> Способность разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику, корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников, организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики</p>	<p>«Сравнительный анализ методов обучения персонала»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>СПК-1.М</b> Способность анализировать и сравнивать различные инструменты деловой оценки персонала и, при необходимости формировать оригинальные методики оценки персонал в интересах конкретной организации</p>	<p>Госэкзамен</p>	<p>ФОС Госэкзамена</p>	<p>Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена</p>
<p><b>СПК-2.М</b> Способность формировать оригинальные программы адаптации различных категорий персонала в государственных и коммерческих организациях</p>	<p>«Цифровые технологии в управлении персоналом», «Цифровые технологии в кадровой аналитики»</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>СПК-3.М</b> Способность формировать различных программ личностного и профессионального развития персонала на основе кадрового анализа</p>	<p>ГИА, Защита ВКР</p>	<p>Текст ВКР, Доклад, ответы на вопросы</p>	<p>Протокол ГЭК по защите ВКР, отзыв руководителя, отзывы рецензентов</p>

<p><b>СПК-4.М</b> Способность диагностировать и развивать корпоративную культуру организации международной организации</p>	<p>«Теория организации и организационного проектирования»,  «Основы кадровой аналитики»,  «Управление организационными конфликтами»,  «Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания»,  « Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности»,  «Сравнительный менеджмент (на английском языке)»,  «Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)»,</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>
<p><b>СПК-5.М</b> Способность диагностировать и эффективно разрешать организационные конфликты</p>	<p>«Современные проблемы организационного поведения»,  «Основы кадровой аналитики»,  «Управление организационными конфликтами»,  «Цифровые технологии в управлении</p>	<p>ФОС дисциплины</p>	<p>Оценка экзамена</p>

	персоналом», «Цифровые технологии в кадровой аналитики»		
<b>СПК-6.М</b> Умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда	«Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы организационного поведения», «Методы анализа рынка труда», «Сравнительный анализ методов рекрутинга», «Тренинги и деловые игры в управлении персоналом», «Проблемы командообразования в организации»,	ФОС дисциплины	Оценка экзамена
<b>СПК-7.М</b> Умение формировать кадровые технологии, способные эффективно функционировать в российских и международных компаниях	Госэкзамен	ФОС Госэкзамена	Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена
<b>СПК-8.М</b> Умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик	Госэкзамен	ФОС Госэкзамена	Оценка экзамена, протокол ГЭК приема госэкзамена

В связи с невозможностью проверки достижения ряда компетенций в рамках ГИА, их проверка осуществляется на других элементах образовательной программы, указанных в таблице выше.