



# ВЫСШАЯ ШКОЛА СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

(ФАКУЛЬТЕТ) МГУ ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА

119991, ГСП-1, Москва, Ленинские горы, МГУ  
имени М.В. Ломоносова, д.1, стр.13А  
Тел: +7 (495) 939-36-29  
e-mail: vshssn@vshsn.msu.ru  
<https://vshsn.msu.ru>

Утверждаю  
Директор  
ВШСН (факультета)  
МГУ имени М.В.Ломоносова  
академик Г.В.Осипов



Утверждено  
на заседании Учебно-  
методической  
комиссии Высшей школы  
современных социальных наук  
(факультета) МГУ имени  
М.В.Ломоносова  
«2» июня 2022 г.  
(протокол № 1)

## ПРОГРАММА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Направление подготовки  
38.04.03 "Управления персоналом"

Профиль подготовки: «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Квалификация выпускника  
Магистр

Форма обучения - очная  
Срок обучения – 2 года

Программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно установленного Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова для реализуемых образовательных программ высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа одобрена на заседании Ученого Совета (Протокол № 11 от 23.12.2021).

Авторы: д.э.н., профессор Мисанова И.Н.

## **1. Общие положения о научно-исследовательской работе магистров**

Научно-исследовательская работа является обязательной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования подготовки (специальности) 38.04.03 «Управление персоналом» (программа магистратуры), направленность (профиль) подготовки – «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика».

Объем, продолжительность и сроки прохождения научно-исследовательской работы определяются учебным планом и календарным учебным графиком. Научно-исследовательская работа магистров относится к Блоку «Практики и научно-исследовательская работа» - далее НИР является:

- приобретение способности, используя отечественные и зарубежные источники информации, осуществлять сбор, анализ и систематизацию данных, готовить отчеты и обзоры публикаций в соответствии с темой исследования.

Научно-исследовательская работа предназначена для подготовки магистров к решению задач профессиональной деятельности научно-исследовательского типа.

Объем научно-исследовательской работы – 14 зачетных единиц (504 часа). Распределение по семестрам и годам обучения:

- 1-2 этап. 2 год обучения. 3 семестр – 7 з.е. Промежуточная аттестация (зачет);
- 3 этап. 2 год обучения. 4 семестр – 7 з.е. Промежуточная аттестация (зачет).

Компетенции обучающихся, формируемые в ходе научно-исследовательской работы:

### **универсальные:**

- 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.

- УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

### **общепрофессиональные:**

- ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне)<sup>1</sup> экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие

---

<sup>1</sup> Продвинутый уровень знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической и правовой теории указывает на возможность их применения при постановке и реализации стратегических задач организации, принятии решений на уровне всей организации и ее подразделений.

передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

**профессиональные:**

**1. Научно-исследовательский тип задач профессиональной деятельности:**

- ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).

**2. Информационно-аналитический тип задач профессиональной деятельности:**

- 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.

**3. Организационно-управленческий тип задач профессиональной деятельности:**

- 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 требованиями.

**4. Проектный тип задач профессиональной деятельности:**

- 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 пакет документов по проекту.

**5. Педагогический тип задач профессиональной деятельности:**

- 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 компе-

тенции специалистов по управлению персоналом, с использованием самостоятельно подготовленных программ тренингов, сценариев деловых и ролевых игр, описаний проблемных ситуаций (кейсов).

**специализированные компетенции магистерской программы «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»:**

- **СПК- 8.** Умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик.

*Целью* научно-исследовательской работы является формирование у магистров устойчивых практических навыков, необходимых для проведения научных исследований по профилю подготовки «Управление персоналом» и успешной подготовки магистерской диссертации.

*Основные задачи* научно-исследовательской работы:

- расширение, систематизация и закрепление теоретических знаний по изучаемым дисциплинам;
- изучение деятельности конкретного предприятия (учреждения, организации), знакомство с его основными показателями деятельности;
- освоение методов управления персоналом;
- приобретение практического опыта;
- применение знаний для анализа деятельности предприятия (учреждения, организации);
- умение давать оценку и предлагать экономически обоснованные решения, направленные на повышение эффективности работы предприятия (учреждения, организации);
- определение источников и осуществление поиска информации, необходимой для проведения исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций;
- выявление актуальных проблем и тенденций в области управления персоналом;
- управление процессами накопления знаний в профильной области деятельности.
- сбор, обработка, анализ и систематизация исследуемых материалов для подготовки отчета по практике;
- выявление актуальных проблем и тенденций в области управления персоналом.

## **2. Краткое описание этапов научно-исследовательской работы.**

**1 этап: Подготовительный; 2 этап: Основной** - 2 год обучения. 3 семестр – 7 з.е. Промежуточная аттестация (зачет). Научно-исследовательская работа ведется магистрантом в форме:

- посещения лекции и семинаров по НИР;
- составление индивидуального плана научно-исследовательской работы, согласование его с руководителем НИР от кафедры и с научным руководителем магистерской диссертации;
- усвоение обязанностей, функциональных обязанностей;
- самостоятельной работы параллельно теоретическому обучению по данной программе подготовки.

**Задачами данного этапа практики являются:**

- ознакомление магистранта с целями и задачами научно-исследовательской работы, с формами отчетности;
- выбор направления исследования, формирование индивидуальных заданий;
- разработка плана научно-исследовательской работы магистранта;
- выбор эмпирических и/или теоретических исследований для их последующего использования в магистерской диссертации.
- определение круга научных проблем для исследования;
- изучение специальной литературы по исследуемой теме, в том числе и иностранной;
- делается литературный обзор, который необходимо включить в отчет о прохождении научно-исследовательской работы;
- формулируется актуальность, научная новизна и практическая значимость темы исследования;
- выбор объекта и предмета исследования по выбранной теме;
- постановка цели и задач научного исследования;
- осуществление сбора, анализа и обобщения материала;
- оценка степени эффективности и результативности управления персоналом относительно выбранной тематики исследования.
- анализ полученных результатов (информации) научного исследования на основе системного подхода;
- построение собственных моделей управления персоналом.

**Оценочные средства для проверки освоения данных этапов практики:**

- оценка индивидуального плана (проверяется руководителем на соответствие содержания индивидуальному заданию и требованиям по оформлению).
- оценка отчета (пояснительной записки) – перечень подлежащих разработке вопросов (структура глав магистерской диссертации);

- оценка списка исследуемой литературы по первым двум главам магистерской диссертации;
- оценка проекта введения магистерской диссертации;
- оценка исходных (отчетных) данных компании по исследуемой теме магистерской диссертации.

Проверяется руководителем на соответствие содержания индивидуальному заданию и требованиям по оформлению. При наличии ошибок в индивидуальном плане по содержанию и оформлению – руководитель возвращает магистранту индивидуальный план на доработку. Выявленные недостатки и задача по их устранению формулируется четко и ясно, с указанием конкретного срока для устранения.

**Промежуточная аттестация.** Контроль за прохождением 1 этапа – Подготовительного и 2 этапа - Основного научно-исследовательской работы возлагается на научного руководителя магистерской диссертации.

Защита отчета за Подготовительный (1 этап) и Основной (2 этап) по НИР проводится в специально отведенное время, в присутствии всех обучающихся группы. Магистрант представляет отзыв научного руководителя магистерской диссертации; отчет и материалы исследовательской деятельности с результатами выполнения типовых заданий данного этапа научно-исследовательской работы. Каждый магистрант отчитывается перед присутствующими, т.е. публично. В процессе отчета должны быть озвучены: направления исследования; выбор эмпирических и/или теоретических исследований; перечислены юридические (процессуальные) документы, приложенные к отчету, сделаны выводы о том, какие профессиональные навыки приобретены в процессе прохождения 1 этапа (Подготовительного) и 2 этапа (Основного), сформулированы предложения, направленные на совершенствование исследуемой темы; зачитан отзыв научного руководителя магистерской диссертации. В процессе защиты руководитель НИР от кафедры и все присутствующие магистранты вправе задавать уточняющие вопросы по отчету.

Оценка защиты отчета озвучивается руководителем НИР от кафедры по окончании защиты отчетов всех обучающихся группы. Зачет выставляется руководителем НИР от кафедры сразу после защиты отчета.

**3 этап:** Заключительный (аналитический и отчетный) - 2 год обучения. 4 семестр – 7 з.е. Промежуточная аттестация (зачет). Научно-исследовательская работа ведется магистрантом в форме:

- самостоятельной работы параллельно с практикой по данной магистерской программе подготовки.

**Задачами данного этапа научно-исследовательской являются:**

- выявление существующих недостатков и причин их возникновения, предложения по их устранению (минимизации) в исследуемой организации;

- основные научные результаты данного этапа магистерской диссертации должны быть опубликованы в научных изданиях, в том числе в рецензируемых.

**Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики:**

- оценка выводов и предложений по итогам выполненного исследования (результат согласовывается с руководителем научно-исследовательской работы на данном этапе);

- выявление существующих недостатков и причин их возникновения, предложения по их устранению (минимизации) в исследуемой организации;

- оценка списка исследуемой литературы по третьей главе магистерской диссертации;

- оценка заключения магистерской диссертации;

- оценка научного отчета по результатам исследования, включающий:

- а) теоретическое и методологическое обоснование программы исследования;

- б) содержательный анализ результатов проведенного исследования;

- в) рекомендации по практическому использованию результатов исследования.

Проверяется руководителем на соответствие содержания индивидуальному заданию и требованиям по оформлению. При наличии ошибок в отчете по 3-му этапу по содержанию и оформлению – руководитель возвращает магистранту отчет на доработку. Выявленные недостатки и задача по их устранению формулируется четко и ясно, с указанием конкретного срока для устранения.

**Промежуточная аттестация.** Контроль за прохождением данного этапа научно-исследовательской работы возлагается на руководителя научно-исследовательской работы.

Защита отчета за Заключительный (3 этап) по НИР проводится в специально отведенное время, в присутствии всех обучающихся группы. Магистрант представляет отзыв научного руководителя магистерской диссертации; отчет и материалы исследовательской деятельности с результатами выполнения типовых заданий данного этапа научно-исследовательской работы. Каждый магистрант отчитывается перед присутствующими, т.е. публично. В процессе отчета должны быть озвучены: полученные результаты научного исследования; предложенные модели (методы, способы, приемы и т.п.) управления персоналом; предложения по устранению недостатков (проблем) в исследуемой организации; окончательный объем изученной специальной литературы по исследуемой теме, в том числе и иностранной. Магистрант отчитывается о ходе выполнения индивидуального плана за текущие этапы. Магистрантом должны быть сделаны выводы о том, какие профессиональные навыки приобретены в процессе



прохождения 3 этапа (Заключительного). Отчет должен быть написан магистрантом самостоятельно, обладать внутренним единством, содержать новые научные результаты и положения. В процессе защиты руководитель НИР от кафедры и все присутствующие магистранты вправе задавать уточняющие вопросы по отчету.

Оценка защиты результативного отчета озвучивается руководителем НИР от кафедры по окончании защиты отчетов всех обучающихся группы. Зачет выставляется руководителем НИР от кафедры сразу после защиты отчета.

### **3. Образовательные технологии.**

Задачей научно-исследовательской работы является планирование научно-исследовательской деятельности и анализ эффективности ее реализации. Организация самостоятельной работы под контролем преподавателя. Использование самостоятельной формы обучения (самостоятельная работа с консультацией у руководителя научно-исследовательской работы с обсуждением основных разделов: целей и задач сформулированного теоретического / эмпирического исследований, научной и практической значимости теоретических и эмпирических исследований, полученных результатов, выводов). Подготовка отчетов о прохождении каждого этапа научно-исследовательской работы магистра по завершении последнего этапа оформляется в результирующий отчет.

Магистр демонстрирует умение работать информационными и коммуникационными технологиями, программами Microsoft Word, Excel, SPSS и т.п.

### **4. Аттестация научно-исследовательской работы**

Научно-исследовательская работа считается завершенной при условии выполнения магистром программы научно-исследовательской работы в полном объеме.

Отчет о прохождении научно-исследовательской работы должен содержать результаты проведенного научного исследования и оформленной научной статьи для публикации в научных журналах и представления результатов в качестве доклада для участия на российских и международных конференциях. Отчет оформляется по образцу (Приложение 1). Отдельно прилагается полностью оформленный текст магистерской диссертации и научной статьи.

Все документы должны быть отпечатаны, оформлены в соответствии с требованиями и представлены в отдельной папке с титульным листом. Сроки сдачи документации и отчет (экзамен) устанавливаются кафедрой на конференции по организации прохождения магистрами научно-исследовательской работы.

По результатам аттестации по научно-исследовательской работе выставляется оценка, которая учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов.

### Критерии оценки работы практиканта (зачет/экзамен)

№	Показатель	Критерии
<b>Зачет</b>		
1	Зачтено	За время прохождения научно-исследовательской работы студент выполнил требуемые задания. Вовремя предоставил необходимый пакет документов. На высоком профессиональном уровне подготовил отчет и презентацию по итогам прохождения научно-исследовательской работы.
2	Не зачтено	За время прохождения научно-исследовательской работы студент выполнил меньшую часть из требуемых заданий. С опозданием предоставил необходимый пакет документов, или предоставил его не полностью. Подготовленный отчет и презентацию по итогам прохождения научно-исследовательской работы не соответствуют требованиям оформления.
<b>Экзамен</b>		
3	Отлично	За время прохождения научно-исследовательской работы студент выполнил требуемые задания. У него отсутствуют замечания за время прохождения научно-исследовательской работы. Пакет необходимых документов, отчет и презентация подготовлены согласно требованиям и сданы вовремя.
4	Хорошо	За время прохождения научно-исследовательской работы студент выполнил большую часть требуемых заданий. У него отсутствуют замечания за время прохождения научно-исследовательской работы. Пакет необходимых документов, отчет и презентация подготовлены согласно требованиям, но с рядом недочетов и/или сданы вовремя/не вовремя.
5	Удовлетворительно	За время прохождения научно-исследовательской работы студент выполнил меньшую часть требуемых заданий. У него есть замечания за время прохождения научно-исследовательской работы. Пакет необходимых документов, отчет и презентация подготовлены с рядом недочетов и/или сданы вовремя/не вовремя.
6	Неудовлетворительно	За время прохождения научно-исследовательской работы студент не выполнил требуемые задания. У него есть серьезные замечания за время прохождения научно-исследовательской работы. Пакет необходимых документов, отчет и презентация отсутствуют, либо содержат в себе большое количество ошибок.

Для получения положительной оценки студенты должны в обязательном порядке предоставить весь пакет документов и выполнить требуемые задания.

Студенты, не выполнившие программу научно-исследовательской работы по уважительной причине, направляются на научно-исследовательскую работу вторично. Студенты, не выполнившие программу научно-исследовательской работы без уважительной причины, или получившие по ее итогам неудовлетворительную оценку, подлежат отчислению из вуза

в установленном порядке, как имеющие академическую задолженность. Студенты, переведенные из других вузов, либо с других направлений подготовки, направляются на научно-исследовательскую работу в свободное от учебы время в соответствии с индивидуальным заданием, разработанным выпускающей кафедрой.

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение научно-исследовательской работы:

### А. Основная литература:

№ п/п	Автор	Название книги/статьи	Отв. Редактор (для коллективных работ)	Место издания	Издательство	Год издания	Название журнала (сборника)	Том (выпуск) журнала/сборника	Номер журнала
1.	Г. Д. Боуш, В. И. Разумов,	Методология научных исследований (в курсовых и выпускных квалификационных работах)	-	М	ИНФРА-М	2019	-	-	-
2.	И. В. Понкин, А. И. Лаптева	Методология научных исследований и прикладной аналитики	-	М	Буки Веди	2021			
3.	Г. И. Пещеров, О. Н. Слоботчиков	Методология научного исследования	-	М	Ин-т мировых цивилизаций	2017	-	-	-
4.	Л. Л. Тонышева, Н. Л. Кузьмина, В. А. Чейметова	Методы и организация научных исследований: теоретические основы и практикум	-	Тюмень	Тюм. индустр. ун-т	2019	-	-	-
5.	Т. В. Черняк	Методология научного исследования: курс лекций	-	Новосибирск	Изд-во СиБАГС	2018	-	-	-

### Б. Дополнительная литература:

№ п/п	Автор	Название книги/статьи	Отв. редактор (для коллективных работ)	Место издания	Издательство	Год издания	Название журнала (сборника)	Том (выпуск) журнала/сборника	Номер журнала
-------	-------	-----------------------	--	---------------	--------------	-------------	-----------------------------	-------------------------------	---------------

1.	В. А. Дре- щинский	Методология научных. Текст: электронный	-	М	Юрайт	2022	-	-	-
2.	Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Кораблева	Методология научных исследо- ваний. Текст: электрон- ный	-	М	Юрайт	2022	-	-	-
3.	И. Н. Емельянова	Основы научной деятельности сту- дента. Магистер- ская диссертация	-	М	Юрайт	2022	-	-	-

## В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

MS Office, SPSS

Профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы:

- Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту: <http://www.ecsocman.edu.ru/>;
- Портал по социально-гуманитарному и политологическому образованию: <http://www.humanities.edu.ru/>;
- Библиотека Фонда «Общественное мнение» (<http://club.fom.ru/182/library.html>).
- Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492409>

Зарубежные:

- Справочно-информационный портал Sociosite: <http://www.sociosite.net/>
- Science Information Gateway (SOCIG): [www.sosig.ac.uk](http://www.sosig.ac.uk);
- Информационный и поисковый портал по социальным наукам Social Science Hub: [www.sshub.com](http://www.sshub.com)
- Liens Socio: <http://www.liens-socio.org/>
- Socioland: [www.socioland.de](http://www.socioland.de);
- Каталог программного обеспечения и баз данных для социологов: [http://www.stat.washington.edu/raftery/Research/Soc/soc\\_software.htm](http://www.stat.washington.edu/raftery/Research/Soc/soc_software.htm);
- Международная база данных ЮНЕСКО по социальным наукам DARE (институции, персоналии): [www.databases.unesco.org/dare/form.shtml](http://www.databases.unesco.org/dare/form.shtml);
- Базы данных научной периодики и книг (НЭБ/Elibrary.ru, JSTORE ([www.jstor.org](http://www.jstor.org)), ProQuest ([www.proquestdirect.com](http://www.proquestdirect.com)), EBSCO ([www.ebsco.com](http://www.ebsco.com))).

## **6. Материально-техническое обеспечение научно-исследовательской работы**

- Компьютеры, оснащенные MS Office с доступом в Интернет;
- помещения ВШССН (факультета), соответствующие действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности при проведении учебных и научно-производственных работ.



**ОТЧЕТ**  
**О ВЫПОЛНЕНИИ**  
**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

студента \_ года обучения в магистратуре  
ФИО  
по направлению подготовки 38.04.03 " Управления персоналом "

Направленность (профиль) подготовки -

Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика

в 20\_/20\_ учебном году

с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

МОСКВА – 20\_\_

## Оглавление

Введение.....	.....
Основная часть.....	.....
Заключение.....	.....
Список используемой литературы.....	.....
Приложения.....	.....

## Структура отчета по итогам научно-исследовательской работы

**1. ВВЕДЕНИЕ.** Указание сроков научно-исследовательской работы. Краткое описание выполненных работ.

**2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.** Описание каждого вида задания по индивидуальному плану работы. Анализ его выполнения: что получилось, что требует доработки. Ссылки на информационные источники, которые были использованы в процессе выполнения заданий (статистические данные, научные статьи и монографии, диссертации по социологической проблематике).

**3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.** Самооценка сформированности умений и навыков в процессе выполнения научно-исследовательской работы, возможных сложностей, которые пришлось преодолевать, формирование путей лично-профессионального развития.



**Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Таблица 1

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
<b>УК-1.</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.	<b>УМЕТЬ:</b> создавать теоретические модели различной степени сложности ( <b>УК-1</b> ) <b>ВЛАДЕТЬ:</b> различными общенаучными методами познания ( <b>УК-1</b> )
<b>УК-7.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.	<b>УМЕТЬ:</b> формулировать научную проблематику в сфере управления персоналом ( <b>УК-7</b> ) <b>ВЛАДЕТЬ:</b> опытом участия решения профессиональных задач и управления персоналом, и в смежных областях ( <b>УК-7</b> )
<b>ОПК-1.</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) <sup>2</sup> экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	<b>УМЕТЬ:</b> применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; экономически обосновывать предлагаемые организационно-управленческие решения на уровне организации ( <b>ОПК-1</b> ) <b>ВЛАДЕТЬ:</b> оценкой существующих передовых практик и результатами научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях ( <b>ОПК-1</b> )
<b>ПК-2.</b> Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).	<b>УМЕТЬ:</b> 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 ( <b>ПК-2</b> ) <b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками выявления и формулировки научных проблем в области управления персоналом с целью реализации научно – исследовательских проектов ( <b>ПК-2</b> )
<b>ПК-3.</b> 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,	<b>УМЕТЬ:</b> 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 ( <b>ПК-3</b> )

<sup>2</sup> Продвинутый уровень знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической и правовой теории указывает на возможность их применения при постановке и реализации стратегических задач организации, принятии решений на уровне всей организации и ее подразделений.

<p>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><b>ВЛАДЕТЬ:</b> методами стратегического управления персоналом организации с учетом кадровой политики и кадровых процедур по основным направлениям профессиональной деятельности <b>(ПК-3)</b></p>
<p><b>ПК-13.</b> 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 требованиями.</p>	<p><b>УМЕТЬ:</b> проектировать и подбирать методический инструментальный, 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 <b>(ПК-13)</b></p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками подбора и найма персонала в соответствии с выделенными требованиями; основами самостоятельной разработки программы исследования и создания инструментария в управлении персоналом <b>(ПК-13)</b></p>
<p><b>ПК-17.</b> 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 пакет документов по проекту.</p>	<p><b>УМЕТЬ:</b> 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 <b>(ПК-17)</b></p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками подбора команды проекта, оценкой экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом <b>(ПК-17)</b></p>
<p><b>ПК-18.</b> 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><b>УМЕТЬ:</b> 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 <b>(ПК-18)</b></p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> 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) <b>(ПК-18)</b></p>
	<p><b>УМЕТЬ:</b> анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал; систематизи-</p>

<p><b>СПК-8.</b> Умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик.</p>	<p>ровать информацию для достижения поставленной цели; всесторонне рассматривать, анализировать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития механизмов управления персоналом (<b>СПК-8</b>)</p>
	<p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> методами разработки различных методик управления персоналом, явлений и объектов в исследуемой области; современными коммуникативными технологиями для взаимодействия с персоналом организации (<b>СПК-8</b>)</p>