

Документ подписан квалифицированной электронной подписью

Сертификат: 029405EA0079B1609A43A43133C5FEFA3A

Владелец: "АНО ВО "РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ": АИ

Действителен: с 23.05.2024 по 23.08.2025

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



Утверждаю
Проректор по учебной работе
Г.А. Шабанов
«16» января 2024 г.

**Образовательная программа высшего образования
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратура)
Стратегическое управление персоналом**

Образовательная программа рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета
16 января 2024 г., протокол № 76/142

Москва
2024 год

Общая характеристика образовательной программы «Стратегическое управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

1.1. ФГОС ВО, профессиональные стандарты и другие документы, положенные в основу разработки образовательной программы

Образовательная программа «Стратегическое управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратура) разработана на основании приказа Министерства науки и высшего образования РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 06 апреля 2021 г. № 245, в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958, с Положением о порядке разработки и утверждения образовательных программ высшего образования - программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, реализующих актуализированные федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования в АНО ВО «Российский новый университет» (приказ от 12.03.2021 г. № 80-о), с Положением о практической подготовке обучающихся в АНО ВО «Российский новый университет» (приказ от 09.10.2020 г. № 316-о), с Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в АНО ВО «Российский новый университет» (приказ от 14.04.2020 № 80-о).

Образовательная программа направлена на подготовку обучающихся к осуществлению профессиональной деятельности по управлению персоналом организации в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 09 марта 2022 года N 109н, выполнению обобщенной трудовой функции - стратегическое управление персоналом организации (код Н); выполнению трудовых функций: разработка системы стратегического управления персоналом (Н/01.7); реализация системы стратегического управления персоналом (Н/02.7); администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота (Н/03.7).

Образовательная программа «Стратегическое управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратура), в том числе оценочные и методические материалы, прошла экспертизу и имеет положительное экспертное заключение от начальника отдела кадрового учета АО «Туполев» А.Б. Дубовой

Срок получения образования по программе магистратуры (вне зависимости от применяемых образовательных технологий) по очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года.

Срок освоения образовательной программы по заочной форме обучения увеличен на 4 месяца по сравнению со сроком получения образования в очной форме обучения.

1.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам.

Лицам, завершившим обучение по образовательной программе и успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, на основании решения государственной экзаменационной комиссии присваивается квалификация «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

1.3. Область (области) профессиональной деятельности и сфера (сферы) профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие образовательную программу, могут осуществлять профессиональную деятельность.

Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно—аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности).

1.4. Типы задач профессиональной деятельности, к решению которых готовятся выпускники

В рамках освоения программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом обучающиеся готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующего типа: организационно-управленческий.

1.5. Направленность образовательной программы.

Исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов Университета направленность программы магистратуры «Стратегическое управление персоналом» конкретизирует содержание программы в рамках направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом путем ориентации ее на область, сферы и тип задач профессиональной деятельности выпускников.

1.6-1.8. Планируемые результаты освоения образовательной программы, результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

38.04.03 Управление персоналом			
код	1.6. Результаты освоения образовательной программы	Дисциплина, практика	1.7. Результаты обучения по дисциплинам и практикам
1.8. Индикаторы достижения компетенций			
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Критический анализ и методы решения проблемных ситуаций в науке	<p>Знать: УК-1-31 Сущность критического анализа проблемных ситуаций УК-1-32 Философские аспекты проблемных ситуаций УК-1-33 Сущность научной парадигмы УК-1-34 Критерии решения проблемных ситуаций в науке УК-1-35 Подходы западных и российских ученых к разрешению проблемных ситуаций в науке УК-1-36 Пути разрешения проблемных ситуаций в науке</p> <p>Уметь: УК-1-У1 Осуществлять критический анализ проблемных ситуаций УК-1-У2 Использовать системный подход в анализе критических ситуаций УК-1-У3 Вырабатывать стратегию действий по разрешению проблемных ситуаций в науке УК-1-У4 Анализировать научную деятельность и определять ее критерии УК-1-У5 Использовать философские аспекты науки и научного познания УК-1-У6 Использовать результаты анализа в профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: УК-1-В1 Методами критического анализа проблемных ситуаций в науке УК-1-В2 Навыками решения проблемных ситуаций в науке УК-1-В3 Навыками использования результатов анализа в профессиональной деятельности УК-1-В4 Методами системного анализа проблемных ситуаций УК-1-В5 Способами определения научных парадигм УК-1-В6 Навыками использования полученных результатов анализа для достижения поставленных научных задач</p>
Универсальные компетенции			
			<p>УК-1.1. Знает: анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.2. Умеет: осуществляет поиск алгоритмов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Определяет в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке. Предлагает способы их решения. УК-1.3. Владеет: разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на</p>

УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Проектный менеджмент	<p>Знать: УК-2-31 Специфику проектной деятельности в профессиональной сфере УК-2-32 Общие принципы проектной деятельности и ее значение в профессиональной сфере УК-2-33 Научные, теоретические и методические основы системы управления проектами УК-2-34 Методические подходы к планированию и реализации проектов УК-2-35 Методы принятия управленческих решений при планировании и реализации проектной деятельности Уметь: УК-2-У1 Планировать и организовывать проектную деятельность в профессиональной сфере УК-2-У2 Планировать и распределять задачи между участниками проекта УК-2-У3 Обосновывать управленческие решения в области проектирования организационных структур управления проектами УК-2-У4 Эффективно организовывать работу в рамках команды проекта УК-2-У5 Нести ответственность за своевременную передачу информации Владеть: УК-2-В1 Технологичными организации и управления проектными командами и мониторинга выполнения проекта УК-2-В2 Методами управления проектными командами и мониторинга выполнения проекта УК-2-В3 Современными методами принятия управленческих решений по организации и управлению проектом УК-2-В4 Навыками проектирования моделей организационных структур управления проектами УК-2-В5 Методами анализа эффективности действующих организационных структур управления проектами</p>	<p>взаимоотношения участников этой деятельности. УК-2.1. Знает: определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, определяет этапы жизненного цикла проекта. УК-2.2. Умеет: организует и координирует работу участников проекта, способен конструктивному преодолению возникающих разногласий, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами. УК-2.3. Владеет: представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта (или осуществления его внедрение).</p>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Современные технологии командообразования в организации	<p>Знать: УК-3-31 Сущность команды и подходы к ее определению УК-3-32 Сущность и условия эффективности общения и взаимодействия в команде УК-3-33 Сущность и разновидности командных стратегий достижения цели УК-3-34 Суть барьеров в общении между членами группы Уметь: УК-3-У1 Анализировать сущность команды и подходы разных авторов к</p>	<p>УК-3.1. Знает: планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.</p>

			<p>определению этого понятия УК-3-У2 Сравнить разные уровни общения и взаимодействия в команде УК-3-У3 Описывать разновидности командных стратегий достижения цели, приводить примеры УК-3-У4 Анализировать суть барьеров в общении между членами группы Владеть: УК-3-В1 Приемами управления командной работой УК-3-В2 Методами и приемами оценки эффективности общения и взаимодействия в команде УК-3-В3 Приемами оценки командной стратегии достижения цели УК-3-В4 Приемами анализа и определения сути барьеров в общении между</p>	<p>УК-3.2. Умеет: учитывает в профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/ взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий. УК-3.3. Владеет: владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон, предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.</p>
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Деловые межкультурные коммуникации на иностранном языке	<p>Знать: УК-4-31 Функционально-стилевые разновидности устной и письменной речи и дискурсивно-когнитивные условия ее реализации УК-4-32 Правила и технику перевода научного или профессионального текста с одного языка на другой УК-4-33 Принципы ведения академической и профессиональной дискуссии на иностранном языке УК-4-34 Принципы работы с различными источниками информации, в т.ч. статьями, монографиями и другими разновидностями научных текстов УК-4-35 Структурные и содержательные особенности устной и письменной коммуникации на профессиональные темы и принципы ее организации Уметь: УК-4-У1 Создавать творческие и научные работы (статьи, рефераты, доклады, презентации) по обозначенной теме в рамках профессиональной проблематики на иностранном языке УК-4-У2 Создавать адекватный перевод профессионального или академического текста с иностранного языка на русский или с русского языка на иностранный с использованием словаря</p>	<p>УК-4.1. Знает: демонстрирует интегративные знания, необходимые для выполнения, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.). УК-4.2. Умеет: представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные. УК-4.3. Владеет: владеет жанрами письменной коммуникации в</p>

			<p>УК-4-У3 Применять правила ведения дискуссии на иностранном языке УК-4-У4 Анализировать и систематизировать информацию в области профессиональной деятельности из зарубежных источников УК-4-У5 Понимать основное содержание академических и профессиональных текстов, в т.ч. статей, докладов и др.</p> <p>Владеть: УК-4-В1 Навыками создания текста соответствующей функционально-стилевой разновидности по профессиональной проблематике УК-4-В2 Достаточным активным и пассивным запасом профессиональной лексики, включая фразеологические обороты, клише, устойчивые словосочетания и профессиональные термины, для перевода специальных текстов УК-4-В3 Высоким уровнем речевой культуры, необходимым для выполнения профессиональных и академических задач в процессе ведения дискуссии УК-4-В4 Навыками работы с различными источниками информации (словарями, справочниками различного типа, электронными ресурсами сети Интернет, научными работами) для осуществления самостоятельной поисково-познавательной деятельности при подборе информации в области профессиональной деятельности УК-4-В5 Умение следить за ходом и понимать основную идею сообщений и докладов по профессиональным темам</p>	<p>академической сфере, в том числе в условиях межкультурного взаимодействия.</p>
<p>УК-5</p>	<p>Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Культура и межкультурное взаимодействие</p>	<p>Знать: УК-5-31 Особенности и разнообразие культур УК-5-32 Особенности межкультурного взаимодействия УК-5-33 Негативные явления межкультурного общения УК-5-34 Сущность культурного шока и его причины УК-5-35 Соотношение культуры и цивилизации УК-5-36 Культуру как социальное – психологическое явление</p> <p>Уметь: УК-5-У1 Прививать культуру межкультурного общения УК-5-У2 Соблюдать правила межкультурного общения УК-5-У3 Организовывать правильное взаимодействие представителей различных культур для выполнения стоящих задач УК-5-У4 Предупреждать и разрешать межкультурные конфликты УК-5-У5 Воспитывать у подчиненных толерантное отношение к представителям иных культур УК-5-У6 Соотносить межкультурные ценности для создания условий эффективного межкультурного взаимодействия</p> <p>Владеть: УК-5-В1 Навыками межкультурного общения</p>	<p>УК-5.1. Знает: учитывает сущность, разнообразие и особенности различных культур, их соотношение и взаимосвязь. УК-5.2. Умеет: обеспечивает и поддерживает взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур и демонстрирует навыки общения в мире культурного многообразия. УК-5.3. Владеет: владеет способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной</p>

			<p>УК-5-B2 Способами анализа особенностей и сущности различных культур УК-5-B3 Культурой общения представителями различных культур УК-5-B4 Методами организации межкультурного взаимодействия УК-5-B5 Навыками поиска межкультурных ценностей для сближения представителей различных культур УК-5-B6 Методами анализа и планирования работы по межкультурному взаимодействию</p>	<p>коммуникации и находит пути их разрешения.</p>
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Технологии персональной эффективности	<p>Знать: УК-6-31 Сущность и ориентиры персональной эффективности личности УК-6-32 Ресурсы персональной эффективности и самореализации личности УК-6-33 Сущность и пути персональной эффективности УК-6-34 Сущность и факторы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения личности Уметь: УК-6-У1 Применять способы оценки ресурсов личности УК-6-У2 Применять способы планирования персональной эффективности личности УК-6-У3 Разрабатывать программу персональной эффективности личности УК-6-У4 Пользоваться способами оценки помех деятельности Владеть: УК-6-B1 Методами персональной эффективности УК-6-B2 Приемами самореализации и использования творческого потенциала УК-6-B3 Приемами консультирования по вопросам оптимизации персональной самоэффективности УК-6-B4 Способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения</p>	<p>УК-6.1. Знает: находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. УК-6.2. Умеет: самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста. УК-6.3. Владеет: планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности, требований рынка труда, имеющихся ресурсов.</p>
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	<p>Общепрофессиональные компетенции</p> <p>Знать: ОПК-1-31 Базовые понятия и сущность функционально-стоимостного анализа ОПК-1-32 Этапы проведения функционально-стоимостного анализа ОПК-1-33 Понятие кадрового потенциала организации ОПК-1-34 Направления развития системы и технологии управления персоналом в организации ОПК-1-35 Направления применения функционально-стоимостного анализа в</p>	<p>ОПК-1.1. Знает: основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук на продвинутом уровне.</p>

	<p>управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p>	<p>управлении персоналом Уметь: ОПК-1-У1 Оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала ОПК-1-У2 Использовать методы функционально-стоимостного анализа ОПК-1-У3 Определять кадровый потенциал организации ОПК-1-У4 Формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации ОПК-1-У5 Применять функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом Владеть: ОПК-1-В1 Навыками проведения функционально-стоимостного анализа ОПК-1-В2 Навыками оценки эффективности работы персонала ОПК-1-В3 Навыками оценки кадрового потенциала организации ОПК-1-В4 Навыками формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации ОПК-1-В5 Навыками применения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом</p> <p>Знать: ОПК-1-З1 Основные категории и понятия юриспруденции в профессиональной деятельности ОПК-1-З2 Социально-правовые знания в профессиональной деятельности ОПК-1-З3 Основные нормативные правовые акты в сфере трудового законодательства ОПК-1-З4 Подзаконные нормативные акты в сфере трудового законодательства Уметь: ОПК-1-У1 Ориентироваться в профессиональной терминологии в сфере трудового законодательства ОПК-1-У2 Работать с нормативными правовыми актами ОПК-1-У3 Принимать организационно-управленческие решения и совершать действия на основе действующих нормативных правовых актов ОПК-1-У4 Работать с локальными нормативными актами, действующими в организации Владеть: ОПК-1-В1 Навыками, необходимыми для решения задач в профессиональной деятельности ОПК-1-В2 Навыками работы с правовыми актами ОПК-1-В3 Современной правовой культурой ОПК-1-В4 Нормотворческими способностями при составлении локальных нормативных актов в организации</p>	<p>ОПК-1.2. Уметь: формулировать профессиональные задачи и предлагать решения, новые подходы для повышения эффективности управленческих решений. ОПК-1.3. Владеть: методами применения передовых технологий и разработки новых инструментов при решении профессиональных задач в области управления персоналом.</p>
--	---	---	---	---

		Теория и методология социально-экономических исследований	<p>Знать: ОПК-1-31 Концептуальный подход к социально-экономическим исследованиям ОПК-1-32 Способы системного анализа элементов и процессов социально-экономического развития ОПК-1-33 Эмпирические исследования и используемый для их проведения инструментарий ОПК-1-34 Качественные методы исследования и методы экспертных оценок</p> <p>Уметь: ОПК-1-У1 Применять концептуальный подход к социально-экономическим исследованиям для решения проблем в управлении персоналом ОПК-1-У2 Применять способы системного анализа элементов и процессов социально-экономического развития в управлении персоналом ОПК-1-У3 Применять эмпирические исследования и используемый для их проведения инструментарий ОПК-1-У4 Применять качественные методы исследования и методы экспертных оценок</p> <p>Владеть: ОПК-1-В1 Навыками применять основной концептуальный подход к социально-экономическим исследованиям для решения проблем в управлении персоналом ОПК-1-В2 Навыками применять основные способы системного анализа элементов и процессов социально-экономического развития в управлении персоналом ОПК-1-В3 Навыками применения эмпирических исследований и используемый для их проведения инструментарий в управлении персоналом ОПК-1-В4 Навыками применения качественны методов исследования и методы экспертных оценок в управлении персоналом</p>
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа	Маркетинговые исследования в управлении	<p>Знать: ОПК-1-31 Концептуальный подход к социально-экономическим исследованиям</p> <p>Уметь: ОПК-1-У1 Применять способы системного анализа элементов и процессов социально-экономического развития в управлении персоналом</p> <p>Владеть: ОПК-1-В1 Навыками применения эмпирических исследований и используемый для их проведения инструментарий в управлении персоналом</p> <p>Знать: ОПК-2-31 Основы комплексного подхода к сбору данных в информационном обеспечении маркетинга, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач при организации маркетинговых исследований</p>

ОПК-2.1. Знает:
современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.

	<p>при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2-32 Методы сбора маркетинговой информации с применением комплексного подхода, продвинутых методов её обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-33 Принципы организации процесса маркетинговых исследований в управлении с применением комплексный подход к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-34 Основы маркетинговых исследований внешней среды маркетинга и рынка с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-35 Методы маркетинговых исследований товаров, конкурентов и потребителей с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-36 Основы исследований маркетинговых коммуникаций с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>Уметь:</p> <p>ОПК-2-У1 Реализовывать комплексный подход к сбору данных в информационном обеспечении маркетинга, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач при организации маркетинговых исследований</p> <p>ОПК-2-У2 Применять методы сбора маркетинговой информации с применением комплексного подхода, продвинутых методов её обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-У3 Организовывать процесс маркетинговых исследований в управлении с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-У4 Анализировать внешнюю среду маркетинга и рынка с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-У5 Осуществлять маркетинговые исследования товаров, конкурентов и потребителей с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-У6 Исследовать маркетинговые коммуникации с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>Владеть:</p>	<p>ОПК-2.2. Уметь: использовать современные методы и средства анализа решения исследовательских задач.</p> <p>ОПК-2.3. Владеть: навыками разработки и осуществления исследовательских проектов для информационного обеспечения принятия управленческих решений.</p>
--	---	---	---

			<p>ОПК-2-В1 Навыками реализации комплексного подхода к сбору данных в информационном обеспечении маркетинга с применением комплексного подхода в решении управленческих и исследовательских задач при организации маркетинговых исследований</p> <p>ОПК-2-В2 Методами сбора маркетинговой информации с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-В3 Навыками организации процесса маркетинговых исследований в управлении с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-В4 Умение реализовывать современные техники и методики сбора данных о внешней среде маркетинга и рынке с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-В5 Опыт применения современных техник и методик сбора данных о товарах, конкурентах и потребителях с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2-В6 Способностью применять современные техники и методики сбора данных о маркетинговых коммуникациях с применением комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и	Технологии управления развитием персонала	<p>Знать: ОПК-2-31 Закономерности развития маркетинговой деятельности. Уметь: ОПК -2-У1 Применять маркетинговые стратегии. Владеть: ОПК -2-В1 Маркетинговыми приемами и технологиями формирования инфраструктуры потребительского рынка</p> <p>Знать: ОПК-3-31 Закономерности управления развитием персонала, методы управления развитием персонала ОПК-3-32 Теоретические основы, концепции и технологии управления процессом повышения эффективности использования и развития персонала ОПК-3-33 Закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации ОПК-3-34 Современные обучающие технологии, принципы разработки и внедрения</p>	ОПК-3.1. Знает: концепции стратегического управления персоналом, виды кадровых стратегий на углубленном уровне, современные теории и практики управления изменениями в организации.
--	--	--	---	-------	---	---	--	---

	оценивать их социальную и экономическую эффективность		<p>обучения и развития персонала организации ОПК-3-35 Виды карьеры и алгоритм планирования карьеры ОПК-3-36 Инструменты саморазвития и построения профессиональной карьеры Уметь: ОПК-3-У1 Анализировать и оценивать кадровый потенциал организации ОПК-3-У2 Всесторонне рассматривать и оценивать эффективность использования персонала ОПК-3-У3 Разрабатывать эффективные программы адаптации персонала с учетом специфики организации ОПК-3-У4 Разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения и развития персонала организации ОПК-3-У5 Самостоятельно формулировать цели при планировании карьеры; разрабатывать планы ОПК-3-У6 Разрабатывать регламенты карьерного, профессионального и личного развития персонала организации Владеть: ОПК-3-В1 Современными технологиями управления развитием персонала организации ОПК-3-В2 Основными механизмами, инструментами и набором теоретических и практических методик, навыками анализа и оценки эффективности развития персонала ОПК-3-В3 Навыками организации мероприятий по адаптации ОПК-3-В4 Способами организации и проведения мероприятий по обучению и развитию персонала ОПК-3-В5 Навыками использования передового опыта в области управления персоналом и методов планирования служебной карьеры ОПК-3-В6 навыками совершенствования методов развития персонала и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Знать: ОПК-3-31 Системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры ОПК-3-32 Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций ОПК-3-33 Сущность видов, форм и методов обучения и повышения квалификации персонала Уметь: ОПК-3-У1 Применять инструменты построения профессиональной карьеры ОПК-3-У2 Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала</p>	ОПК-3.2. Уметь: применять методы оценки эффективности персонала, современные теории лидерства и психологии управления на продвинутом уровне. ОПК-3.3. Владеет: технологиями разработки и реализации программ по развитию лидеров в целях долгосрочного устойчивого развития организации.
--	---	--	---	---

			<p>ОПК-3-У3 Анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг</p> <p>Владеть:</p> <p>ОПК-3-В1 Методами построения профессиональной карьеры</p> <p>ОПК-3-В2 Навыками анализа уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала</p> <p>ОПК-3-В3 Основными подходами методами интерактивного обучения на основе</p>	
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Современный стратегический менеджмент	<p>Знать:</p> <p>ОПК-4-31 Современные концепции стратегического менеджмента управления производством и персоналом</p> <p>ОПК-4-32 Современный аналитический инструментарий поддержки принятия стратегических решений для проектирования организационных изменений</p> <p>ОПК-4-33 Основные аспекты учета человеческого фактора в управлении изменениями в подразделениях организации</p> <p>ОПК-4-34 Проектирование и технологии стратегического планирования и управления персоналом организации</p> <p>ОПК-4-35 Методы построения систем управления изменениями и рисками в стратегическом управлении организацией</p> <p>Уметь:</p> <p>ОПК-4-У1 Применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом</p> <p>ОПК-4-У2 Применять современный аналитический инструментарий поддержки принятия стратегических решений для проектирования организационных изменений</p> <p>ОПК-4-У3 Формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития</p> <p>ОПК-4-У4 Использовать методы построения систем управления изменениями и рисками в стратегическом управлении организацией</p> <p>ОПК-4-У5 Проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>ОПК-4-В1 Навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления персоналом</p> <p>ОПК-4-В2 Современным аналитическим инструментарием поддержки принятия стратегических решений для проектирования организационных изменений</p> <p>ОПК-4-В3 Основными способами и приемами разработки и реализации стратегий развития персонала</p> <p>ОПК-4-В4 Методами построения систем управления изменениями и рисками в стратегическом управлении организацией</p>	<p>ОПК-4.1. Знает: принципы и методы организации проектной деятельности, управления командой.</p> <p>ОПК-4.2. Умеет: применять модели и методы управления изменениями в современной организации.</p> <p>ОПК-4.3. Владеет: технологиями разработки модели управления изменениями в организации и формирует карту бизнес-процессов.</p>

		Производственная практика: профессиональная практика	<p>ОПК-4-В5 Практическими навыками построения системы стратегического управления персоналом и направлений стратегического развития</p> <p>Знать: ОПК-3-31 Элементы стратегического развития персонала ОПК-3-32 Цели, стратегию развития и бизнес-план организации ОПК-3-33 Понятие сущности и содержания кадровой политики организации</p> <p>Уметь: ОПК-3-У1 Планировать и разрабатывать стратегические планы организации ОПК-3-У2 Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации ОПК-3-У3 Использовать инструменты реализации стратегии управления персоналом и кадровой политики</p> <p>Владеть: ОПК-3-В1 Навыками использования различных методов и подходов в стратегическом управлении персоналом ОПК-3-В2 Умением постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом ОПК-3-В3 Методикой оценки эффективности кадровой политики и стратегии управления персоналом</p>	
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Информационные технологии в управлении персоналом	<p>Знать: ОПК-5-31 Базовые системные программные продукты и пакеты прикладных программ в области профессиональной деятельности ОПК-5-32 Основы работы в электронных таблицах MS Excel ОПК-5-33 Основные информационные системы для поиска информации по характеру профессиональной деятельности ОПК-5-34 Средства видеосвязи для организации видеоконференций, основы работы со средствами аудиовизуального представления информации</p> <p>Уметь: ОПК-5-У1 Использовать базовые системные программные продукты и пакеты прикладных программ в области профессиональной деятельности ОПК-5-У2 Работать в электронных таблицах MS Excel ОПК-5-У3 Работать с основными поисковыми информационными системами для поиска информации по характеру профессиональной деятельности ОПК-5-У4 Пользоваться различными средствами видеосвязи для организации видеосвязи и видеоконференций, работать со средствами аудиовизуального представления информации</p> <p>Владеть: ОПК-5-В1 Навыками применения базовых системных программных продуктов и</p>	<p>ОПК-5.1. Знает: современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях. ОПК-5.2. Умеет: применять электронные ресурсы для поиска, накопления, обработки и передачи информации. ОПК-5.3. Владеет: навыками использования интеллектуальных информационно-аналитических систем при решении управленческих задач.</p>

		<p>Учебная практика: научно-исследовательская работа</p>	<p>пакетов прикладных программ в области профессиональной деятельности ОПК-5-B2 Навыками работы в электронных таблицах MS Excel ОПК-5-B3 Навыками работы с основными поисковыми информационными системами для поиска информации по характеру профессиональной деятельности ОПК-5-B4 Различными средствами видеосвязи для организации видеосвязи и видеоконференций, работать со средствами аудиовизуального представления</p> <p>Знать: ОПК-5-31 Базовые системные программные продукты и пакеты прикладных программ в области управления персоналом</p> <p>Уметь: ОПК-5-У1 Использовать базовые системные программные продукты и пакеты прикладных программ в области управления персоналом</p> <p>Владеть: ОПК-5-B1 Навыками применения базовых системных программных продуктов и пакетов прикладных программ в области</p>	
ПК-1	<p>Способен разрабатывать корпоративную стратегию, кадровую политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p>	<p>Современные теории экономического управления персоналом</p>	<p style="text-align: center;">Профессиональные компетенции</p> <p>Знать: ПК-1-31 Сущность и понятие экономики управления ПК-1-32 Понятие и сущность заработной платы ПК-1-33 Понятие формы и системы оплаты труда ПК-1-34 Виды и формы экономической мотивации труда ПК-1-35 Методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p> <p>ПК-1-36 Методы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем</p> <p>Уметь: ПК-1-У1 Формулировать задачи экономики управления персоналом ПК-1-У2 Сформулировать функции заработной платы ПК-1-У3 Обосновать выбор системы оплаты труда персонала ПК-1-У4 Обосновать формы экономической мотивации труда ПК-1-У5 Применять теоретические положения оценки экономической эффективности управления персоналом</p> <p>ПК-1-У6 Анализировать экономическую эффективность управления персоналом</p> <p>Владеть: ПК-1-B1 Умение сформулировать актуальные задачи экономики управления персоналом ПК-1-B2 Навыками оценки производительности труда ПК-1-B3 Навыками выбора формы оплаты труда</p>	<p>ПК-1.1 Знает: принципы бюджетирования затрат на персонал; проводит оценку экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p> <p>ПК-1.2 Умеет: применять основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации</p> <p>ПК-1.3 Владеет: методами анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда</p>

		<p>ПК-1 -В4 Навыками обоснования методами экономической мотивации труда ПК-1 -В5 Навыками расчета экономической эффективности управления персоналом ПК-1 -В6 Навыками подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем</p>	
<p>Теория и практика кадровой политики государства и организации</p>	<p>Знать: ПК-1 -31 Понятие сущность и содержание кадровой политики организации ПК-1 -32 Основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации ПК-1 -33 Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом ПК-1 -34 Закономерности, принципы и методические подходы к формированию государственной кадровой политики Уметь: ПК-1 -У1 Интерпретировать взаимосвязь концепции управления персоналом и кадровой политики ПК-1 -У2 Использовать основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации ПК-1 -У3 Анализировать и применять критерии оценки эффективности ПК-1 -У4 Анализировать закономерности, принципы и методические подходы к формированию государственной кадровой политики Владеть: ПК-1 -В1 Навыками анализа и классификации кадрового состава организации ПК-1 -В2 Современными методами формирования кадровой политики организации ПК-1 -В3 Навыками оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом ПК-1 -В4 Навыками анализа закономерностей, принципов и методических подходов к формированию государственной кадровой политики</p>	<p>Знать: ПК-1 -31 Понятие и сущность рынка труда ПК-1 -32 Методологические подходы к изучению рынка труда ПК-1 -33 Понятие кадрового потенциала организации ПК-1 -34 Сущность деловой оценки персонала ПК-1 -35 Влияние рынка труда на политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-1 -36 Методы прогнозирования рынка труда Уметь: ПК-1 -У1 Изучать спрос и предложение на рынке труда ПК-1 -У2 Применять методы и модели анализа рынка труда</p>	
	<p>Анализ и прогнозирование рынка труда</p>		

		Производственная практика:	<p>ПК-1-У3 Изучать структуру и категории персонала ПК-1-У4 Формировать кадровую политику с учетом состояния рынка труда ПК-1-У5 Формировать политику привлечения персонала с учетом состояния рынка труда ПК-1-У6 Формировать информационное обеспечение прогнозирования рынка труда</p> <p>Владеть: ПК-1-В1 Навыками изучения рынка труда ПК-1-В2 Навыками применения методов и моделей анализа и прогнозирования рынка труда ПК-1-В3 Навыками изучения кадровой политики организации ПК-1-В4 Навыками установления взаимосвязи уровня развития кадрового потенциала и эффективности деятельности организации ПК-1-В5 Навыками формирования кадровой политики организации с учетом рынка труда ПК-1-В6 Навыками формирования информационного обеспечения прогнозирования рынка труда</p> <p>Знать: ПК-1-З1 Основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации ПК-1-З2 Технологию формирования стратегии управления персоналом ПК-1-З3 Ресурсы, необходимые для реализации программ стратегического управления персоналом</p> <p>Уметь: ПК-1-У1 Использовать основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации ПК-1-У2 Применять стратегический и ситуационный анализ в управлении персоналом ПК-1-У3 Оценивать ресурсы, необходимые для реализации программ стратегического управления персоналом</p> <p>Владеть: ПК-1-В1 Современными методами формирования кадровой политики организации ПК-1-В2 Методами анализа количественного и качественного состава персонала ПК-1-В3 Методами и инструментами оценки ресурсов, необходимых для реализации программ стратегического управления персоналом</p>	
ПК-2	Способен разрабатывать программы, принципы стандартизации, унификации,	Развитие систем менеджмента качества в управлении персоналом	<p>Знать: ПК-2-З1 научные основы управления качеством ПК-2-З2 классификацию показателей качества ПК-2-З3 инновационные технологии и методы оценки качества ПК-2-З4 инновационные технологии и методы оценки качества</p>	ПК-2.1. Знает: формы и методы оценки качества, конкурентоспособности в сфере профессиональной деятельности

	автоматизации процессов управления персоналом	<p>Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p>	<p>Уметь: ПК-2-У1 оценивать качество различных объектов, в том числе персонала ПК-2-У2 применять статистические методы контроля качества ПК-2-У3 применять систему менеджмента качества на примере туристских организаций ПК-2-У4 уметь применять интегрированные системы менеджмента качества</p> <p>Владеть: ПК-2-В1 методикой оценки качества, в том числе при предоставлении туристских услуг ПК-2-В2 способами применения положений закона о защите прав потребителей и др. законов ПК-2-В3 методикой разработки и сертификации систем менеджмента качества ПК-2-В4 методикой применения интегрированных систем менеджмента качества и методикой расчета показателей для оценки претендентов на премию в области качества</p> <p>Знать: ПК-2-З1 Традиционные технологии управления персоналом ПК-2-З2 Основные традиционные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности ПК-2-З3 Содержание и особенности разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. ПК-2-З4 Содержание анализа и особенности разработки и внедрения оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Уметь: ПК-2-У1 Применять современные технологии управления персоналом ПК-2-У2 Использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности ПК-2-У3 Анализировать, разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-2-У4 Разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть: ПК-2-В1 Навыками использования современных технологий управления персоналом ПК-2-В2 Навыками применения современных технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности ПК-2-В3 Методикой разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-2-В4 Навыками разработки программы деловой оценки персонала в соответствии со</p>	ПК-2.2. Уметь: применять корпоративные стандарты в соответствии с национальными, профессиональными стандартами и технологиями управления персоналом в конкретной сфере деятельности ПК-2.3. Владеть: методами применения современных инновационных технологий управления персоналом с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
--	---	--	---	--

		Производственная практика:	<p>стратегическими планами организации</p> <p>Знать: ПК-2-31 современные технологии управления персоналом ПК-2-32 Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда ПК-2-33 Основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p> <p>Уметь: ПК-2-У1 Применять современные технологии управления персоналом ПК-2-У2 Разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ПК-2-У3 Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p> <p>Владеть: ПК-2-В1 Навыками использования современных технологий управления персоналом ПК-2-В2 Навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом ПК-2-В3 Навыками работы с информационными системами и базами данных</p>	
ПК-3	Способен разрабатывать корпоративную культуру и социальную политику организации	Системы мотивации и стимулирования персонала	<p>Знать: ПК-3-31 Основы корпоративной культуры организации ПК-3-32 Современные системы и формы мотивации и стимулирования труда персонала ПК-3-33 Методы, используемые при формировании основных систем мотивации и стимулирования ПК-3-34 Способы и методы определения эффективности систем мотивации и стимулирования персонала ПК-3-35 Содержание основных этапов развития мотивационных систем</p> <p>Уметь: ПК-3-У1 Разрабатывать рекомендации по совершенствованию организационной культуры организации ПК-3-У2 Разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала ПК-3-У3 Анализировать и применять современные методики в области построения системы мотивации и стимулирования персонала ПК-3-У4 Формировать стратегии развития системы мотивации и стимулирования персонала ПК-3-У5 Разрабатывать эффективные системы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Владеть:</p>	<p>ПК-3.1. Знает: виды и особенности корпоративных культур и социальной политики организации</p> <p>ПК-3.2. Умеет: применять принципы, стандарты и технологии при разработке и внедрении корпоративной культуры и социальной политики в деятельность организации</p> <p>ПК-3.3. Владеет: методами разработки и совершенствования корпоративной культуры и социальной политики организации</p>

		<p>ПК-3-В1 Методами разработки организационной культуры и социальной политики</p> <p>ПК-3-В2 Способами разработки и обоснования предложений по организации вознаграждения</p> <p>ПК-3-В3 Важнейшими методами и методиками в области построения систем мотивации и стимулирования персонала</p> <p>ПК-3-В4 Способами разработки стратегий развития системы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>ПК-3-В5 Способами создания эффективных систем мотивации и стимулирования персонала</p>	
	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации</p>	<p>Знать:</p> <p>ПК-3-31 Теоретические основы социального управления организацией</p> <p>ПК-3-32 Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования развития персонала организации</p> <p>ПК-3-33 Сущность, содержание и особенности социального партнерства в РФ</p> <p>ПК-3-34 Методы анализа выполнения социальных корпоративных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-3-У1 Выявлять направления социального развития отдельных организаций</p> <p>ПК-3-У2 Принимать участие в разработке системы мотивации и стимулирования и развития персонала организации</p> <p>ПК-3-У3 Анализировать и применять опыт отечественных предприятий в процессе заключения коллективных договоров в организации</p> <p>ПК-3-У4 Рассчитывать социальные гарантии, корпоративные льготы и иные элементы специализированных корпоративных социальных программ</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-3-В1 Навыками анализа факторов, влияющих на удовлетворенность трудом</p> <p>ПК-3-В2 Основными методами построения систем мотивации и стимулирования и развития персонала организации</p> <p>ПК-3-В3 Методикой формирования системы социального партнерства на уровне организации</p> <p>ПК-3-В4 Навыками анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности</p>	
	<p>Корпоративная культура</p>	<p>Знать:</p> <p>ПК-12-31 Теоретические основы построения и управления организационной культурой</p> <p>ПК-12-32 Возможности использования организационной культуры как способа организации и поддержки связи с деловыми партнерами</p> <p>ПК-12-33 Методы и технологии проведения анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в рамках</p>	

		<p>корпоративной культуры как способа расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</p> <p>ПК-12-34 Методы управления организационной культурой как способа поддержки связей с деловыми партнерами и расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-12-У1 Применять методы и технологии построения и управления организационной культурой</p> <p>ПК-12-У2 Применять технологии применения организационной культуры как способа организации и поддержки связей с деловыми партнерами</p> <p>ПК-12-У3 Применять технологии анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в рамках корпоративной культуры как способа расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</p> <p>ПК-12-У4 Применять методы и технологии управления организационной культурой как способа поддержки связей с деловыми партнерами и расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-12-В1 Методологией построения , управления и совершенствования организационной культуры организации</p> <p>ПК-12-В2 Технологиями применения организационной культуры как способа организации и поддержки связей с деловыми партнерами</p> <p>ПК-12-В3 Технологиями применения анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в рамках корпоративной культуры как способа расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</p> <p>ПК-12-В4 Технологиями применения методов и технологий управления организационной культурой как способа поддержки связей с деловыми партнерами и расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</p> <p>Знать:</p> <p>ПК-3-31 Методы формирования организационной культуры и корпоративных стандартов</p> <p>ПК-3-32 Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ</p> <p>ПК-3-33 Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения</p> <p>Уметь:</p>
	<p>Производственная практика: преддипломная практика</p>	

ПК-4	Способен проводить аудит и контроллинг в управлении персоналом	Кадровый консалтинг и аудит персонала	<p>ПК-3-У1 Распознавать различные факторы, определяющие формирование и развитие организационной культуры</p> <p>ПК-3-У2 Умеет формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации</p> <p>ПК-3-У3 Применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-3-В1 Навыками оценки эффективности корпоративной культуры организации</p> <p>ПК-3-В2 Применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ</p> <p>ПК-3-В3 Навыками работы с локальными нормативными актами организации, регулирующих порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ</p> <p>Знать:</p> <p>ПК-4-31 Сущность и содержание кадрового консалтинга</p> <p>ПК-4-32 Процессы, процедуры и методы управленческого консультирования</p> <p>ПК-4-33 Сущность, содержание, основные направления и аспекты анализа и аудита персонала</p> <p>ПК-4-34 Правовое и нормативное регулирование аудиторской деятельности в России</p> <p>ПК-4-35 Сущность и содержание аудита кадрового потенциала</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-4-У1 Анализировать и использовать основы современной теории консалтинга</p> <p>ПК-4-У2 Анализировать и применять методы управленческого консультирования</p> <p>ПК-4-У3 Диагностировать текущее состояние кадрового потенциала компании</p> <p>ПК-4-У4 Применять правовые и нормативные акты в практической деятельности</p> <p>ПК-4-У5 Проводить анализ показателей, характеризующих уровень организации труда</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-4-В1 Навыками анализа современной теории консалтинга применительно к управлению персоналом</p> <p>ПК-4-В2 Методикой оценки результативности и эффективности консультирования</p> <p>ПК-4-В3 Методами диагностики текущего состояния и кадрового потенциала компании</p> <p>ПК-4-В4 Навыками работы с нормативными правовыми документами в области управления персоналом</p> <p>ПК-4-В5 Методами проведения анализа показателей, характеризующих уровень организации труда</p>	<p>ПК-4.1. Знает: выявляет и интерпретирует наиболее острые социально-трудовые проблемы организации;</p> <p>ПК-4.2. Умеет: проводит аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом;</p> <p>ПК-4.3. Владеет: находит пути решения социально-трудовых проблем организации и разрабатывает меры по их практической реализации</p>
------	--	---------------------------------------	---	--

ПК-5	Способен проводить анализ отчетности по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Производственная практика: преддипломная практика	<p>Знать: ПК-4-31 Сущность и содержание кадрового консалтинга ПК-4-32 Сущность, содержание, основные направления и аспекты анализа и аудита персонала ПК-4-33 Правовое и нормативное регулирование аудиторской деятельности в России</p> <p>Уметь: ПК-4-У1 Анализировать и использовать основы современной теории консалтинга ПК-4-У2 Методами диагностики текущего состояния и кадрового потенциала компании ПК-4-У3 Применять правовые и нормативные акты в практической деятельности</p> <p>Владеть: ПК-4-В1 Навыками анализа современной теории консалтинга применительно к управлению персоналом ПК-4-В2 Методами диагностики текущего состояния и кадрового потенциала компании ПК-4-В3 Навыками работы с нормативными правовыми документами в области управления персоналом</p>	
ПК-5	Теория организации и организационное проектирование	Теория организации и организационное проектирование	<p>Знать: ПК-5-31 Теоретические основы теории организации и организационного проектирования для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом ПК-5-32 Методы и технологии анализа и моделирования организационных структур и бизнес-процессов для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом ПК-5-33 Методы и технологии анализа и моделирования организационных процессов и организационных структур ПК-5-34 Влияние организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления персоналом</p> <p>Уметь: ПК-5-У1 Применять знания в области теории организации и организационного проектирования в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом ПК-5-У2 Анализировать, корректировать и моделировать организационные структуры и их составляющие, а также бизнес-процессы для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом ПК-5-У3 Анализировать, корректировать и моделировать организационные процессы и организационных структур с целью повышения эффективности организационной деятельности</p>	ПК-5.1 Знает: организационные структуры и организационные процессы с точки зрения их влияния на персонал организации его профессиональную карьеру ПК-5.2. Умеет: анализировать и прогнозировать потребности и возможности организации для совершенствования персонала организации и построения профессиональной карьеры персонала организации ПК-5.3. Владеет: технологиями моделирования организационных структур и организационных

			<p>ПК-5-У4 Оценивать и прогнозировать влияние организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-5-В1 Методами и технологиями теории организации и организационного проектирования для реализации практической деятельности по организации стратегического управления персоналом ПК-5-В2 Методами и технологиями анализа и моделирования организационных структур и их составляющих, а также бизнес-процессов для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>ПК-5-В3 Методами и технологиями анализа и моделирования организационных процессов и взаимоотношений в группе и коллективе для повышения эффективности организационной деятельности</p> <p>ПК-5-В4 Методами и технологиями оценки и прогнозирования влияния организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления персоналом</p>	<p>процессов в целях повышения эффективности управления и построения оптимальных способов реализации карьерного потенциала работников организации</p>
	<p>Производственная практика:</p> <p>Преддипломная практика</p>		<p>Знать:</p> <p>ПК-5-31 Методы и технологии анализа и моделирования организационных структур и бизнес-процессов для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-5-У1 Анализировать, корректировать и моделировать организационные структуры и их составляющие, а также бизнес-процессы для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-5-В1 Методами и технологиями анализа и моделирования организационных структур и их составляющих, а также бизнес-процессов для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p>	
<p>ПК-6</p>	<p>Способен осуществлять организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p>	<p>Информационно-документационное обеспечение управления персоналом</p>	<p>Знать:</p> <p>ПК-6-31 Стандартизации и унификация документов; нормативные и правовые акты, регламентирующие кадровое делопроизводство</p> <p>ПК-6-32 Порядок оформления, ведения и хранения организационно-распорядительных документов</p> <p>ПК-6-33 Порядок разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию</p> <p>ПК-6-34 Требования законодательства по обработке персональных данных</p> <p>ПК-6-35 Основы документооборота и организации работы с документами</p> <p>Уметь:</p>	<p>ПК-6.1. Знает: документы по оперативным процессам и их результатам</p> <p>ПК-6.2. Умеет: применять технологии работы с информационными системами и базами данных по персоналу, работает на продвинутом уровне с информацией в глобальных</p>

			<p>ПК-6-У1 Применять нормативные и правовые акты, регламентирующие кадровое делопроизводство</p> <p>ПК-6-У2 Применять навыки оформления, ведения и хранения организационно - распорядительных документов</p> <p>ПК-6-У3 Применять навыки разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>ПК-6-У4 Применять основные правовые и нормативные документы по обеспечению защиты персональных данных сотрудников</p> <p>ПК-6-У5 Навыки оформления, ведения и хранения распорядительных документов</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-6-31 Методологией классификации, стандартизации и унификация документов</p> <p>ПК-6-32 Приемами разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию</p> <p>ПК-6-В3 Методами разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>ПК-6-В4 Навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников</p> <p>ПК-6-В5 Основными методами и приемами документооборота и организации работы с документами</p>	<p>компьютерных сетях и корпоративных информационных системах</p> <p>ПК-6.3. Владеет: методами организации работы и хранения документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации</p>
	<p>Производственная практика:</p> <p>преддипломная практика</p>		<p>Знать:</p> <p>ПК-6-31 Порядок разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию</p> <p>ПК-6-32 современные подходы к обеспечению защиты персональных данных сотрудников</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-6-33 Основы документооборота и организации работы с документами</p> <p>ПК-6-У1 Применять навыки разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>ПК-6-У2 Применять основные правовые и нормативные документы по обеспечению защиты персональных данных сотрудников</p> <p>ПК-6-У3 Навыки оформления, ведения и хранения распорядительных документов</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-6-В1 Методами разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>ПК-6-В2 Навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников</p> <p>ПК-6-В3 Основными методами и приемами документооборота и организации работы с документами</p>	
ПК-7	Способен контролировать	Кадровая безопасность и	<p>Знать:</p> <p>ПК-7-31 Процессы в области управления кадровой безопасностью кадровыми рисками</p>	ПК-7.1. Знает: основы и технологии обеспечения

	<p>процессы в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнивать и анализировать процессы, результаты управленческих мероприятий, определять факторы, вызывающие отклонения от плановых показателей</p>	<p>управление кадровыми рисками</p>	<p>ПК-7-32 Нормативные и законодательные документы РФ по обеспечению кадровой безопасности и управлением рисками в кадровой работе; ПК-7-3 Классификацию кадровых рисков в системе кадровой безопасности; ПК-7-34 Организационные и распорядительные мероприятия по обеспечению кадровой безопасности; ПК-7-35 Методы контроля работников с целью обеспечения кадровой безопасности; Уметь: ПК-7-У1 Собирать, анализировать информацию с целью выявления внешних и внутренних угроз кадровой безопасности; ПК-7-У2 Применять трудовое законодательство и законодательство по защите информации с целью недопущения кадровых рисков; ПК-7-У3 Выявлять риски кадровой безопасности в процессе всего жизненного цикла предприятия и причины их возникновения; ПК-7-У4 Организовывать мероприятия по обеспечению кадровой безопасности ПК-7-У5 Контролировать деятельность всех процессов по управлению рисками в кадровой работе Владеть: ПК-7-В1 Процедурами обеспечения защиты информации и конфиденциального делопроизводства; ПК-7-В2 Навыками разрешения трудовых споров и регулирования трудовых отношений; ПК-7-В3 Навыками идентификации кадровых рисков и вопросы управлять кадровыми рисками в организации; ПК-7-В4 Алгоритмами выбора основных мероприятий по снижению и недопущению возникновения кадровых рисков ПК-7-В5 Навыками проведения внутренних контрольных мероприятий и служебных расследований. ПК-7-31 Основные методологические приемы изучения кризисов организации ПК-7-32 Основной концептуальный подход к антикризисному управлению персоналом ПК-7-33 Экономические механизмы антикризисного управления персоналом ПК-7-34 Сущность антикризисной кадровой политики ПК-7-35 Основной инструментарий антикризисной мотивации и стимулирования персонала ПК-7-У6 Методы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации Уметь: ПК-7-У1 Применять приемы изучения кризисов организации</p>	<p>кадровой безопасности организации ПК-7.2. Умеет: формулировать профили кадровых рисков и разрабатывает мероприятия по их недопущению ПК-7.3. Владеет: методами проведения исследования, анализа и других процедур оценки вклада службы управления персоналом в условиях кризиса для достижения целей организации</p>
--	---	-------------------------------------	---	---

		<p>ПК-7-У2 Применять методы антикризисного управления персоналом ПК-7-У3 Применять оптимизации бюджета затрат на персонал в условиях кризиса ПК-7-У4 Формировать кадровую политику в кризисных условиях ПК-7-У5 Применять антикризисную мотивацию труда ПК-7-У6 Применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации в условиях кризиса</p> <p>Владеть: ПК-7-В1 Навыками изучения кризисов организации ПК-7-В2 Навыками поддержания комфортного морально-психологического климата в организации ПК-7-В3 Навыками применения мотивационной политики навыками применять оптимизацию бюджета затрат на персонал в условиях кризиса ПК-7-В4 Навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде в условиях кризиса ПК-7-В5 Навыками применения мотивационной политики организации в условиях кризиса ПК-7-В6 Навыками формирования антикризисного бюджета системы материального стимулирования</p> <p>Знать: ПК-7-З1 Основные понятия, категории и инструменты в области управления персоналом и работы структурных подразделений ПК-7-З2 Основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующей деятельности хозяйствующих субъектов ПК-7-З3 Систему показателей, характеризующих обеспеченность хозяйствующего субъекта трудовыми ресурсами ПК-7-З4 Способы принятия решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности кадровых служб и подразделений предприятий ПК-7-З5 Принципы поиска и систематизации информации, необходимой для разработки и принятия управленческих решений в области управления персоналом организации ПК-7-З6 Методы планирования и контроля управленческих решений в организации в области управления персоналом организации</p> <p>Уметь: ПК-7-У1 Рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели ПК-7-У2 Собирать и систематизировать данные, характеризующие обеспеченность хозяйствующего субъекта трудовыми ресурсами</p>	
	Контролинг		

		<p>ПК-7-У3 Анализировать данные, характеризующие обеспеченность хозяйствующего субъекта трудовыми ресурсами</p> <p>ПК-7-У4 Подготавливать и принимать решения по вопросам организации управления и совершенствования деятельности кадровых служб и подразделений предприятий</p> <p>ПК-7-У5 Искать и систематизировать информацию, необходимую для разработки и принятия управленческих решений в области управления персоналом организации</p> <p>ПК-7-У6 Осуществлять контроль за исполнением принятых управленческих решений в области управления персоналом организации</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-7-В1 Приемами систематизации экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</p> <p>ПК-7-В2 Типовой методикой расчета показателей эффективности использования хозяйствующим субъектом трудовых ресурсов</p> <p>ПК-7-В3 Методами проведения анализа и диагностики деятельности предприятия в области управления персоналом</p> <p>ПК-7-В4 Навыками работы с нормативными правовыми документами в области управления персоналом</p> <p>ПК-7-В5 Навыками контроля за исполнением принятых управленческих решений в области управления персоналом организации</p> <p>ПК-7-В6 Навыками применения на практике различных видов и стилей разработки и принятия управленческих решений в области управления персоналом организации</p> <p>Знать:</p> <p>ПК-7-31 Классификацию кадровых рисков в системе кадровой безопасности</p> <p>ПК-7-32 Организационные и распорядительные мероприятия по обеспечению кадровой безопасности</p> <p>ПК-7-33 Сущность антикризисной кадровой политики</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-7-У1 Выявлять риски кадровой безопасности в процессе всего жизненного цикла предприятия и причины их возникновения;</p> <p>ПК-7-У2 Организовывать мероприятия по обеспечению кадровой безопасности</p> <p>ПК-7-У3 Формировать кадровую политику в кризисных условиях</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-7-В1 Навыками идентификации кадровых рисков и вопросы управления кадровыми рисками в организации</p> <p>ПК-7-В2 Алгоритмами выбора основных мероприятий по снижению и недопущению возникновения кадровых рисков</p> <p>ПК-7-В3 Навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде в условиях кризиса</p>
	<p>Производственная практика</p>	

ДК-1	Способен к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда	Вопросы трудоустройства и управление карьерой	<p>Знать: ДК-1-31 Правила и методы поиска работы ДК-1-32 Сферы деятельности человека, структуру профессионального самоопределения Уметь: ДК-1-У1 Составлять алгоритм поиска работы ДК-1-У2 Планировать и реализовывать профессиональную карьеру Владеть: ДК-1-В1 Навыками самостоятельной ориентации ДК-1-В2 Навыками составления резюме, карьерного портфолио, поведения на собеседовании</p>	ДК-1.1 Анализирует и обобщает общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли и профессии ДК-1.2 Демонстрирует практические навыки работы с информационными системами и базами данных по вопросам трудоустройства ДК-1.3 Самостоятельно определяет карьерные цели и пути их достижения ДК-1.4 Разрабатывает и оформляет документы для самостоятельного поиска работы (в т.ч. резюме, сопроводительное, карьерное портфолио). ДК-1.5 Применяет технологии личного и профессионального развития
ДК-2	Готовность к саморазвитию и самообучению, развитию лидерских качеств и навыков командной работы, управления проектами и командами сотрудников	Управление организационной культурой	<p>Знать: ДК-2-31 Методики анализа межличностных и групповых коммуникаций ДК-2-32 Основы проведения анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций Уметь: ДК-2-У1 Применять методики анализа межличностных и групповых коммуникаций ДК-2-У2 Осуществлять анализ и проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций Владеть: ДК-2-В1 Методиками анализа организационных коммуникаций</p>	ДК-2.1. Понимает необходимость самообучения и саморазвития, развития лидерских качеств и навыков командной работы в деятельности персонала. ДК-2.2. Планирует и реализует проекты по управлению

			ДК-2-В2 Методиками анализа межличностных и групповых коммуникаций	развитием персонала. Формированию лидерских качеств и навыков командной работы.
--	--	--	---	---

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается при проведении учебных занятий по учебным дисциплинам «Командообразование и методы групповой работы», «Психология общения», «Технологии саморазвития личности», «Речевая коммуникация» посредством проведения интерактивных форм занятий: групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, прохождения практики. Указанные выше дисциплины разработаны на основе результатов исследований, проводимых организациями, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

Формирование навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств осуществляется также в ходе изучения факультативов, школе студенческого актива, школе вожатых, при проведении интеллектуальных командных игр «Брэйн-ринг», «Что? Где? Когда?», «УниверсуМ», студенческих квестов, спортивных турниров по различным видам спорта, Гонки ГТО, межинститутских игр КВН, тренингов «Мастерская лидерства», фестивалей «Дружба народов», в процессе воспитательной работы с обучающимися.

1.9. Практическая подготовка обучающихся.

Практическая подготовка обучающихся по образовательной программе направлена на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю (направленности) осваиваемой образовательной программы и осуществляется в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка организуется путем проведения:

проведения учебной и производственной практики:

в структурных подразделениях университета (кафедра управления персоналом);

в профильных профессиональных организациях – ООО "ДОЛСО" (кадровое агентство) с заключенными договорами о практической подготовке сроком на срок реализации образовательной программы, а также в других профильных организациях с заключенными договорами о практической подготовке сроком равным сроку прохождения практики.

Практическая подготовка обучающихся по образовательной программе проводится путем чередования с иными компонентами образовательной программы в соответствии с календарным учебным графиком и учебным планом.

Практическая подготовка при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) позволяет достичь результатов обучения, выражающихся в сформированных у обучающихся навыках, умениях, способности осуществлять трудовые действия, выполнять элементы, отдельные виды работ будущей профессиональной деятельности, указанные в рабочих программах учебных дисциплин.

Объем практической подготовки при проведении учебной практики – 108 часов.

Объем практической подготовки при проведении производственной практики – 540 часов.

Практическая подготовка при проведении практики позволяет готовить обучающихся к выполнению конкретных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, определенных образовательной программой и программами практик.

Общий объем практической подготовки по образовательной программе составляет – 648 часов.

1.10. Организационно-педагогические условия реализации образовательной программы.

Образовательная программа по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент обновляется ежегодно с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы.

Образовательный процесс по программе магистратуры осуществляется в зданиях и помещениях, находящихся в собственности Университета по адресам: 105005, ул. Радио 22; 111024, ул. Авиамоторная д.55., к.5; ул. Авиамоторная, д. 55, к. 31; 125480, ул. Вилиса Лациса д. 8, к.1.

В АНО ВО «Российский новый университет» создается социокультурная среда и условия, необходимые для всестороннего развития личности, развития студенческого самоуправления, участия обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубов, научных студенческих обществ.

Каждый обучающийся по образовательной программе в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Созданная в Университете электронная информационно-образовательная среда обеспечивает неограниченный доступ к учебным планам, рабочим программам учебных дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным

образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах учебных дисциплин (модулей), программах практик.

Для доступа к учебному плану и результатам освоения дисциплины, формирования Портфолио, используется Личный кабинет студента (он-лайн доступ через сеть «Интернет» <http://lk.rosnou.ru> Доступ к электронной библиотечной системе IPRbooks обеспечивает сервис www.iprbookshop.ru), к электронной библиотечной системе ЮРАЙТ - сервис <https://biblio-online.ru/> .

Доступ к системе проверки курсовых и выпускных квалификационных работ на заимствование «Антиплагиат.ру» обеспечивает корпоративный портал www.portal.rosnou.ru.

Для студентов, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий, для фиксации хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалаврита; проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; взаимодействия между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия, используется портал электронного обучения на базе СДО Moodle (он-лайн доступ через сеть «Интернет» <https://www.e-edu.rosnou.ru>).

Доступ, в том числе удаленный доступ в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных, используемым в образовательном процессе, а также к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант Плюс» обеспечивается через локальную сеть и сеть «Интернет».

Доступ к облачному решению Microsoft Office 365 (сервис <https://www.office.com>).

Доступ к программному обеспечению для просмотра и работы с документами Adobe Reader (компьютерный класс).

Доступ к программному обеспечению для разработки бизнес-планов и оценки инвестиционных проектов Project Expert 7 Tutorial (компьютерный класс).

Доступ к программному пакету для статистического анализа Statistica Basic for windows (компьютерный класс).

Доступ к программному пакету для статистического анализа Statistica 6 (компьютерный класс).

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены мастер-классы экспертов и специалистов в области управления персоналом.

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, составляет не менее 15 процентов общего объема программы магистратуры.

Перечень учебных аудиторий, используемых для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой с указанием оборудования и технических средств обучения по конкретным дисциплинам и практикам приводится в рабочих программах учебных дисциплин (модулей) и практик.

Самостоятельная работа обучающихся в АНО ВО «Российский новый университет» организуется в учебных аудиториях №№ 119; 220/3, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Образовательная программа обеспечивается учебно-методической, научной литературой и учебно-методическими материалами по всем учебным дисциплинам. Содержание каждой учебной дисциплины представлено в сети «Интернет» и локальной сети Университета.

Для 100% обучающихся обеспечена возможность осуществления одновременного индивидуального доступа к электронно-библиотечной системе IPRbooks (ЭБС IPRbooks), содержащей издания по основным изучаемым учебным дисциплинам и сформированной на основании прямых договоров с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

В базе ЭБС IPRbooks содержится более **128 000** изданий, из которых более **40 000** — учебные и научные издания по различным дисциплинам, около **1000** наименований российских и зарубежных журналов, более **2000** аудиоизданий. Контент ЭБС IPR BOOKS представлен изданиями более **600** федеральных, региональных, вузовских издательств, научно-исследовательских институтов, ведущих авторских коллективов, содержание которых соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. Обучающимся доступно около 600 журналов, в том числе более 300 журналов из перечня ВАК. ЭБС IPRbooks систематически обновляется и пополняется новыми современными и востребованными изданиями, при этом постоянно совершенствуются количественные и качественные характеристики библиотеки.

Все учебники и дополнительная литература доступны неограниченному количеству пользователей ЭБС IPRbooks он-лайн 24 часа в сутки.

В университете имеется доступ к образовательной платформе Юрайт — это образовательный ресурс, электронная библиотека и интернет-магазин, где размещены электронные и печатные учебники авторов — преподавателей ведущих университетов для всех уровней профессионального образования, а также видео- и аудиоматериалы, тестирование и сервисы для преподавателей, которые доступны 24 часа 7 дней в неделю.

В университете имеется доступ к электронной библиотеке GREBENNIKON «Издательского дома «Гребенников». В настоящее время ресурс насчитывает свыше 40 000 статей из 28 электронных периодических изданий (журналов), а также 49 альманахов и обучающие видеоматериалы.

Обучающиеся по образовательной программе имеют возможность пользоваться печатными изданиями, указанными в рабочих программах учебных дисциплин (модулей), программах практик. На одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику, в библиотеке университета имеется не менее 0,25 экземпляра каждого издания учебной, методической и научной литературы.

Все образовательные ресурсы Университета приспособлены для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, доступ к ним также обеспечивается с помощью специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования.

Для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидов в АНО ВО «Российский новый университет» создана безбарьерная среда, обеспечивающая безопасность и удобство доступа во все здания Университета.

Пути движения к учебным аудиториям, зонам и местам обслуживания внутри зданий спроектированы в соответствии с нормативными требованиями к путям эвакуации людей из здания. Участки пола имеют тактильные предупреждающие указатели и контрастно окрашенную поверхность. В каждом здании университета имеются сменные кресла-коляски.

Во всех зданиях Университета оборудованы учебные кабинеты, объекты для проведения практических занятий, библиотеки, спортивные и тренажерные залы, имеются в наличии средства обучения и воспитания, приспособленные для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. В учебных корпусах без лифтов такие кабинеты оборудованы на 1 этаже. Особое внимание уделено обеспечению визуальной, звуковой информацией для сигнализации об опасности и о других важных мероприятиях.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Доступ лиц с ограниченными возможностями здоровья к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям обеспечивается с помощью специального программного обеспечения, клавиатур для лиц с нарушенной координацией движений, или слабовидящих, портативных информационных индукционных систем «Исток» А2 для слабослышащих.

В помещениях, предназначенных для проведения массовых мероприятий, установлены индукционные петли и звукоусиливающая аппаратура.

При необходимости инвалидам по слуху может быть предоставлен сурдопереводчик, тифлопереводчик с использованием русского жестового языка.

Электронная образовательная среда и официальный сайт Университета адаптированы для лиц с нарушением зрения (слабовидящих).

Реализация образовательной программы обеспечивается штатными педагогическими работниками Университета и лицами, привлекаемыми Университетом к реализации образовательной программы на условиях заключения гражданско-правового договора.

Квалификация всех педагогических работников университета, привлекаемых к реализации образовательной программы, отвечает квалификационным требованиям, указанным в профессиональных стандартах и в разделе "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н .

Доля педагогических работников Университета, участвующих в реализации образовательной программы, и лиц, привлекаемых к реализации образовательной программы на условиях заключения гражданско-правового договора (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведущих научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля) составляет более 70 %.

Доля педагогических работников Университета, участвующих в реализации образовательной программы, и лиц, привлекаемых к реализации образовательной программы на условиях заключения гражданско-правового договора (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям) являющихся руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники, и имеющих стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет составляет не менее 5 %.

Доля педагогических работников Университета, участвующих в реализации образовательной программы, и лиц, привлекаемых к реализации образовательной программы на условиях заключения гражданско-правового договора (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям) имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации) составляет более 60%.

1.11. Финансовое обеспечение реализации образовательной программы

Финансовое обеспечение реализации образовательной программы осуществляется в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования соответствующего уровня и

стоимостной группы с учетом значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

В соответствии с частью 5 статьи 54 Федерального Закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Университет вправе снизить стоимость платных услуг по договору об образовании на обучение по образовательным программам высшего образования с учетом покрытия недостающей стоимости платных услуг за счет собственных средств.

Основания, порядок и размер снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливается ежегодным приказом ректора Университета.

1.12. Система внутренней и внешней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе

1.12.1. Внутренняя оценка предусматривает объективность и всесторонность изучения качества образовательной деятельности, освоения учебных дисциплин и уровня подготовки обучающихся в ходе:

- текущего контроля и промежуточной аттестации с использованием фондов оценочных средств, позволяющих оценить уровень знаний, навыков, умений и опыта деятельности обучающихся. В проведении текущего контроля, промежуточной аттестации, в разработке фондов оценочных средств участвуют представители организаций и работодателей, соответствующих направленности образовательной программы;

- прохождения всех видов учебной и производственной практики (научно-исследовательской, профессионально-творческая, преддипломной), проводимых преимущественно в структурных подразделениях и/или организациях, деятельность которых соответствует направлению/направленности образовательной программы. Руководителями практик, проводимых в профессиональных организациях, являются представители этих организаций;

- анализа и оценки выполненных обучающимися курсовых работ, тематика которых ежегодно обновляется с учетом развития науки и практики профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники;

- самообследования образовательной программы, проводимого ежегодно в марте-апреле учебного года. Отчет о самообследовании образовательной программы размещается на официальном сайте Университета в разделе Сведения об образовательной организации, подраздел: Документы по адресу <http://data.rosnou.ru/moscow/sveden/document/> ;

- анализа портфолио и результатов внеучебной деятельности обучающихся, отражаемых в личных кабинетах по адресу <http://lk.rosnou.ru>;

- участия обучающихся в ежегодных on-line опросах о качестве организации образовательного процесса, проводимых на официальном сайте Университета в разделе «Студенту» по адресу: <http://rosnou.ru/student> ;

- анализа результатов государственной итоговой аттестации выпускников, отчетов государственных экзаменационных комиссий, более 50% членов которых являются представителями сторонних организаций, деятельность которых соответствует направленности образовательной программы.

1.12.2. Внешняя оценка качества образовательной деятельности по образовательной программе осуществляется в рамках:

- процедуры государственной аккредитации, проводимой с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности и качества подготовки обучающихся по образовательной программе требованиям ФГОС ВО 3++ с учетом соответствующей ПООП (при наличии) не реже одного раза в 6 лет;

- профессионально-общественной аккредитации, проводимой работодателями, их объединениями, а также уполномоченными ими организациями, в том числе иностранными

организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам в области рекламы и связей с общественностью;

- федерального государственного контроля качества образования, в том числе качества подготовки обучающихся и выпускников, проводимого Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки;

- анализа и оценки отзывов о подготовке выпускников Университета, получаемых от работодателей и профессиональных организаций, в которых трудоустроены выпускники;

- анализа результатов участия образовательной программы в национальных и международных рейтингах, проводимых по предметам в области рекламы и связей с общественностью.

2. Учебные планы по всем реализуемым формам обучения по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

2.1. Учебный план по очной форме обучения.

В учебном плане указывается перечень учебных дисциплин, практик, аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации обучающихся, других видов учебной деятельности (далее - виды учебной деятельности) с указанием их объема в зачетных единицах, последовательности и распределения по периодам обучения. В учебном плане выделяется объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем (далее - контактная работа обучающихся с преподавателем) по видам учебных занятий, самостоятельной работы обучающихся в академических часах и практической работы в академических часах. Для каждой учебной дисциплины (модуля) и практики указывается форма промежуточной аттестации обучающихся.

2.3. Учебный план по заочной форме обучения.

В учебном плане указывается перечень учебных дисциплин, практик, аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации обучающихся, других видов учебной деятельности (далее - виды учебной деятельности) с указанием их объема в зачетных единицах, последовательности и распределения по периодам обучения. В учебном плане выделяется объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем (далее - контактная работа обучающихся с преподавателем) по видам учебных занятий, самостоятельной работы обучающихся в академических часах и практической работы в академических часах. Для каждой учебной дисциплины (модуля) и практики указывается форма промежуточной аттестации обучающихся.

Прилагаются:

- учебный план по очной форме обучения для обучающихся с полным сроком обучения;
- учебный план по заочной форме обучения для обучающихся с полным сроком обучения.

3. Календарные учебные графики по всем реализуемым формам обучения по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

3.1. Календарный учебный график по очной форме обучения.

В календарном учебном графике указываются периоды осуществления видов учебной деятельности и периоды каникул. Указывается последовательность реализации образовательной программы по годам, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные аттестации и государственную итоговую аттестацию.

3.2. Календарный учебный график по заочной форме обучения.

В календарном учебном графике указываются периоды осуществления видов учебной деятельности и периоды каникул. Указывается последовательность реализации образовательной программы по годам, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные аттестации и государственную итоговую аттестацию.

Прилагаются:

- календарный учебный график по очной форме обучения;
- календарный учебный график по заочной форме обучения.

4. Рабочие программы всех учебных дисциплин (модулей), включенных в учебный план

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) включает в себя:

- наименование и цель освоения дисциплины (модуля);
- указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы;
- перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы;
- объем дисциплины /(модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся;
- содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий;
- перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю);
- фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю);
- перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- перечень комплектов лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при изучении учебной дисциплины;
- перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля);
- особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- перечень учебных аудиторий и оборудования, используемых для проведения учебных занятий по дисциплине (модулю).

По решению кафедры в состав рабочей программы учебной дисциплины (модуля) могут также включаться и иные сведения и (или) материалы.

5. Рабочие программы всех практик, предусмотренных учебным планом

Программа практики включает в себя:

- указание вида практики, способа и формы (форм) ее проведения;
- перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы;
- указание места практики в структуре образовательной программы;
- указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях;
- содержание практики, включая индивидуальные задания обучающимся;
- указание форм отчетности по практике;
- фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике;

- перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики;

- перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости);

- описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики.

По решению кафедры в состав программы практики могут включаться также иные сведения и (или) материалы.

6. Формы аттестации и оценочные средства.

6.1. Оценочные средства для промежуточной аттестации обучающихся, размещенные в рабочих программах учебных дисциплин и программах практик.

Оценочные средства представляются в виде фонда оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.

Фонды оценочных средств размещаются в рабочих программах учебных дисциплин (модулей), программах практик.

Оценочные средства для текущего контроля разрабатываются преподавателями в виде:

- заданий для проведения контрольных работ, при этом количество вариантов контрольных работ определяется кафедрой;

- материалов для проведения письменных и устных опросов;

- тестовых заданий для проведения тестирования знаний обучаемых после освоения отдельных тем (разделов) учебных дисциплин;

- тематики и требований к рефератам по конкретной дисциплине;

- тематики аналитических обзоров;

- заданий и рекомендаций по написанию научных работ;

- вопросов, выносимых для индивидуального собеседования;

- практических заданий, выполняемых обучающимися во время самостоятельной работы, практических занятий и/или лабораторных работ, в том числе в ходе имитационных упражнений, ролевых и деловых игр и др.

Результаты текущего контроля оцениваются преподавателем по четырехбалльной шкале.

В случаях, когда текущий контроль осуществляется с помощью имитационных упражнений, ролевых и деловых игр, предоставления портфолио и др., преподаватель разрабатывает методические рекомендации по их проведению и критерии оценки учебных достижений обучающегося.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине или практике, входящие в состав соответственно рабочей программы учебной дисциплины (модуля) или программы практики, включают в себя:

- перечень компетенций, формируемых в процессе освоения образовательной программы;

- планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности);

- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Фонд оценочных средств разрабатывается для проведения экзаменов и зачетов, практик, курсовых работ. Для проведения промежуточной аттестации преподавателями разрабатываются следующие оценочные средства:

- вопросы для зачета (зачета с оценкой) и критерии оценки знаний обучающихся;

- вопросы и билеты для экзамена и критерии оценки знаний обучающихся;

- примерная тематика курсовых работ, методические рекомендации по их написанию и критерии оценки;

- индивидуальные задания на практику, формы отчетов о прохождении практики.

Зачет, зачет с оценкой проводятся согласно расписанию.

До зачета не допускаются обучающиеся, не выполнившие более 50% данных преподавателем заданий.

Оценка «зачтено» может быть выставлена автоматически, если обучающийся не имеет пропусков учебных занятий, выполнил все данные преподавателем задания, продемонстрировал устойчивые знания всего содержания учебного материал и успешно освоил требуемые компетенции. Фамилии обучающихся, получивших оценку «зачтено» автоматически, объявляются в день проведения зачета, до начала промежуточного испытания.

По результатам зачета преподаватель выставляет обучающемуся оценку «зачтено» или «не зачтено», руководствуясь следующими критериями:

Оценка	Характеристики ответа
Зачтено	- знает систему понятий, категорий учебной дисциплины (модуля); твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с профессиональной деятельностью; - делает выводы и обобщения.
Не зачтено	- не знает основных категорий и понятий учебной дисциплины; - не изучил большую часть программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении учебных вопросов; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не умеет делать выводы и обобщения

Экзамен проводится согласно расписанию экзаменационной сессии.

До экзамена не допускаются обучающиеся, не сдавшие зачет по предыдущей части учебной дисциплины (модуля), если он предусмотрен учебным планом, не защитившие курсовую работу по данной учебной дисциплине (модулю), если она предусмотрена учебным планом, не выполнившие более 50% данных преподавателем заданий.

Для прохождения экзамена обучающиеся размещаются в аудитории, не более 5 человек одновременно, по одному человеку за столом.

Проведение экзамена состоит из двух этапов:

- ответ на билет, состоящий из 2 или более вопросов из перечня, утвержденного на кафедре и включенного в РПУД;

- анализа и оценки решенных задач, выполненных заданий, упражнений.

В ходе ответа преподаватель может задавать дополнительные вопросы, касающиеся основных вопросов.

По результатам зачета с оценкой, экзамена преподаватель выставляет студенту оценку «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно», руководствуясь следующими критериями:

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
Отлично	- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы,

	- правильно решены и выполнены все практические задачи и упражнения
Хорошо	- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, при ответах не всегда выделялось главное; - правильно решены и выполнены более 75% практических задач и упражнений
Удовлетворительно	- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования; - правильно решены и выполнены не менее половины практических задач и упражнений
Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым «удовлетворительно»

Критерии оценки курсовой работы

1. Актуальность рассматриваемой проблемы.
2. Научное и/или практическое значение работы.
3. Новизна рассматриваемых вопросов.
4. Оригинальность решения вопросов.
5. Полнота раскрытия темы.
6. Логичность и грамотность изложения материала.
7. Характер исследования (5 – творческий, 4 – репродуктивный с элементами творческого, 3 – репродуктивный, 2- компилятивный).
8. Использование научной литературы.
9. Использование дополнительных источников: маркетинговых, рекламных..., социологических исследований, статистические данные и др.
10. Использование профессиональных периодических изданий.
11. Соответствие оформления материала предъявляемым требованиям (техническое оформление, наличие сносок и др.)
12. Для теоретического исследования: анализ различных подходов и взглядов по проблеме, возможность использовать полученный материал в дальнейших исследованиях.
13. Для эмпирического исследования: адекватность подбора методик и проведение исследования, возможность использовать полученные результаты на практике.

Каждый критерий оценивается по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Общая оценка выставляется на основании следующих условий:

- «отлично», если по пяти и более критериям работа оценена на «отлично», а по остальным критериям на «хорошо»;
- «хорошо», если по пяти и более критериям работа оценена на «хорошо» и «отлично», а по остальным критериям на «удовлетворительно»;
- «удовлетворительно», если по шести критериям работа оценена не ниже «удовлетворительно», а по двум «неудовлетворительно»;
- «неудовлетворительно», если по трем и более критериям работа оценена «неудовлетворительно».

Критерии оценивания результатов практики студентов расположены в программах практики.

6.2. Оценочные средства для государственной итоговой аттестации, размещенные в программе государственной итоговой аттестации (на выпускном курсе).

Государственная итоговая аттестация выпускников является обязательной и осуществляется после освоения ОП в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Государственная итоговая аттестация включает подготовку, выполнение и защиту выпускной квалификационной работы. Фонды оценочных средств государственной итоговой аттестации размещаются в программе государственной итоговой аттестации.

Порядок проведения государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом определяются университетом на основании локальных актов университета, методических рекомендаций и соответствующих примерных основных образовательных программ.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытых заседаниях государственной экзаменационной комиссии, на которых разрешается присутствовать всем желающим.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Решение государственной экзаменационной комиссии о результатах защиты выпускной квалификационной работы принимаются членами комиссии на закрытом заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии, участвовавших в заседании. При равном числе голосов голос председателя является решающим.

Результаты защиты выпускных квалификационных работ объявляются магистрантам после оформления протоколов заседаний экзаменационной комиссии в день защиты.

В государственную экзаменационную комиссию в рамках государственной итоговой аттестации привлекаются работодатели из числа действующих руководителей и работников профильных организаций (осуществляющих трудовую деятельность в образовательных организациях профессионального и дополнительного образования и имеющих стаж работы в соответствующей профессиональной области не менее 3 лет).

7. Рабочая программа воспитания

Рабочая программа воспитания разрабатывается на весь период обучения, в ней отражаются:

- цель и задачи воспитания;
- основные направления воспитательной работы с обучающимися;
- формы и методы воспитания;
- кадровый потенциал воспитания;
- материально-техническая база воспитательной работы.

8. Календарный план воспитательной работы.

Календарный план воспитательной работы разрабатывается на каждый учебный год и ежегодно обновляется. В нем ежемесячно указываются:

- общеуниверситетские воспитательные мероприятия;
- воспитательные мероприятия, проводимые в рамках института;

- мероприятия воспитательного характера, проводимые с обучающимися в рамках образовательной программы.

9. Методические материалы, включаемые в образовательную программу по решению кафедры.

В методические материалы включен Фонд оценочных средств оценки результатов освоения основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом «Стратегическое управление персоналом».