

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



Утверждаю
Проректор по учебной работе
Г.А. Шабанов
«12» января 2021 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
12 января 2021 г., протокол № 45/111

Москва
2021 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 образования и науки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05 апреля 2017 г. № 301, 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 06 октября 2015 года N 691н, выполнению обобщенной трудовой функции - стратегическое управление персоналом организации (код Н); выполнению трудовых функций: разработка системы стратегического управления персоналом организации (Н/01.7); реализация системы стратегического управления персоналом организации (Н/02.7); администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (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 заместителя директора АО «Институт региональных экономических исследований», д.э.н., профессора, академика РАЕН В.Г.Ростанец

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 38.04.02 Менеджмент 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, соотношенные 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
Универсальные компетенции				
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>	УК-1.1. Проводит исследование проблемной ситуации, определяя факторы внешней и внутренней среды. УК-1.2. Критически анализирует проблемные ситуации, оценивает их последствия на реализацию стратегии развития предприятия УК-1.3. Применяет системный подход для выявления и оценки проблемных ситуаций УК-1.4. Вырабатывает стратегию действий по устранению проблемных ситуаций
УК-2	Способен управлять проектом на всех	Проектный менеджмент	<p>Знать: УК-2-31 Специфику проектной деятельности в профессиональной сфере</p>	УК-2.1. Определяет цель и задачи проекта.

	этапах его жизненного цикла		<p>УК-2-32 Общие принципы проектной деятельности и ее значение в профессиональной сфере</p> <p>УК-2-33 Научные, теоретические и методические основы системы управления проектами</p> <p>УК-2-34 Методические подходы к планированию и реализации проектов</p> <p>УК-2-35 Методы принятия управленческих решений при планировании и реализации проектной деятельности</p> <p>Уметь:</p> <p>УК-2-У1 Планировать и организовывать проектную деятельность в профессиональной сфере</p> <p>УК-2-У2 Планировать и распределять задачи между участниками проекта</p> <p>УК-2-У3 Обосновывать управленческие решения в области проектирования организационных структур управления проектами</p> <p>УК-2-У4 Эффективно организовывать работу в рамках команды проекта</p> <p>УК-2-У5 Нести ответственность за своевременную передачу информации</p> <p>Владеть:</p> <p>УК-2-В1 Технологиями организации и управления проектной деятельности</p> <p>УК-2-В2 Методами управления проектными командами и мониторинга выполнения проекта</p> <p>УК-2-В3 Современными методами принятия управленческих решений по организации и управлению проектом</p> <p>УК-2-В4 Навыками проектирования моделей организационных структур управления проектами</p> <p>УК-2-В5 Методами анализа эффективности действующих организационных структур управления проектами</p>	<p>УК-2.2. Разрабатывает стратегические решения по реализации проекта, исходя из требований нормативных правовых актов, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.3. Определяет виды работ и распределяет их между участниками проекта</p> <p>УК-2.4. Формулирует ожидаемые результаты реализации проекта и проводит мониторинг их достижения на всех этапах жизненного цикла проекта</p> <p>УК-2.5. Проводит презентацию бизнес-идеи и результаты реализации проекта</p>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Современные технологии командообразования в организации	<p>Знать:</p> <p>УК-3-31 Сущность команды и подходы к ее определению</p> <p>УК-3-32 Сущность и условия эффективности общения и взаимодействия в команде</p> <p>УК-3-33 Сущность и разновидности командных стратегий достижения цели</p> <p>УК-3-34 Суть барьеров в общении между членами группы</p> <p>Уметь:</p> <p>УК-3-У1 Анализировать сущность команды и подходы разных авторов к определению этого понятия</p> <p>УК-3-У2 Сравнить разные уровни общения и взаимодействия в команде</p> <p>УК-3-У3 Описывать разновидности командных стратегий достижения цели, приводить примеры</p> <p>УК-3-У4 Анализировать суть барьеров в общении между членами группы</p> <p>Владеть:</p>	<p>УК-3.1. Умеет организовывать и руководить работой команды с учетом особенностей поведения членов трудовых коллективов</p> <p>УК-3.2. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.3.</p>

			<p>УК-3-В1 Приемами управления командной работой</p> <p>УК-3-В2 Методами и приемами оценки эффективности общения и взаимодействия в команде</p> <p>УК-3-В3 Приемами оценки командной стратегии достижения цели</p> <p>УК-3-В4 Приемами анализа и определения сути барьеров в общении между</p>	<p>Определяет результаты реализации командной стратегии.</p> <p>УК-3.4.</p> <p>Демонстрирует лидерские качества в управлении работой команды</p>
УК-4	<p>Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>Деловые межкультурные коммуникации на иностранном языке</p>	<p>Знать:</p> <p>УК-4-31 Функционально-стилевые разновидности устной и письменной речи и дискурсивно-когнитивные условия ее реализации</p> <p>УК-4-32 Правила и технику перевода научного или профессионального текста с одного языка на другой</p> <p>УК-4-33 Принципы ведения академической и профессиональной дискуссии на иностранном языке</p> <p>УК-4-34 Принципы работы с различными источниками информации, в т.ч. статьями, монографиями и другими разновидностями научных текстов</p> <p>УК-4-35 Структурные и содержательные особенности устной и письменной коммуникации на профессиональные темы и принципы ее организации</p> <p>Уметь:</p> <p>УК-4-У1 Создавать творческие и научные работы (статьи, рефераты, доклады, презентации) по обозначенной теме в рамках профессиональной проблематики на иностранном языке</p> <p>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-У3 Применять правила ведения дискуссии на иностранном языке</p> <p>УК-4-У4 Анализировать и систематизировать информацию в области профессиональной деятельности из зарубежных источников</p> <p>УК-4-У5 Понимать основное содержание академических и профессиональных текстов, в т.ч. статей, докладов и др.</p> <p>Владеть:</p> <p>УК-4-В1 Навыками создания текста соответствующей функционально-стилевой разновидности по профессиональной проблематике</p> <p>УК-4-В2 Достаточным активным и пассивным запасом профессиональной лексики, включая фразеологические обороты, клише, устойчивые словосочетания и профессиональные термины, для перевода специальных текстов</p> <p>УК-4-В3 Высоким уровнем речевой культуры, необходимым для выполнения профессиональных и академических задач в процессе ведения дискуссии</p>	<p>УК-4.1.</p> <p>Определяет особенности академического и профессионального делового общения, учитывает их в производственной или образовательной деятельности.</p> <p>УК-4.2.</p> <p>Эффективно применяет вербальные и невербальные средства взаимодействия на государственном и иностранном (-ых) языках в производственной или образовательной деятельности.</p> <p>УК-4.3.</p> <p>Применяет современные информационные коммуникативные технологии при поиске и использовании необходимой информации в процессе решения текущих и стратегических задач на государственном и иностранном (-ых) языках</p> <p>УК-4.5.</p>

			<p>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</p> <p>УК-4-В5 Умением следить за ходом и понимать основную идею сообщений и докладов по профессиональным темам</p>	<p>Демонстрирует умение выполнять перевод профессиональных текстов с иностранного (-ых) на государственный язык и обратно.</p>
УК-5	<p>Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Культура и межкультурное взаимодействие</p>	<p>Знать:</p> <p>УК-5-31 Особенности и разнообразие культур</p> <p>УК-5-32 Особенности межкультурного взаимодействия</p> <p>УК-5-33 Негативные явления межкультурного общения</p> <p>УК-5-34 Сущность культурного шока и его причины</p> <p>УК-5-35 Соотношение культуры и цивилизации</p> <p>УК-5-36 Культуру как социально – психологическое явление</p> <p>Уметь:</p> <p>УК-5-У1 Прививать культуру межкультурного общения</p> <p>УК-5-У2 Соблюдать правила межкультурного общения</p> <p>УК-5-У3 Организовывать правильное взаимодействие представителей различных культур для выполнения стоящих задач</p> <p>УК-5-У4 Предупреждать и разрешать межкультурные конфликты</p> <p>УК-5-У5 Воспитывать у подчиненных толерантное отношение к представителям иных культур</p> <p>УК-5-У6 Соотносить межкультурные ценности для создания условий эффективного межкультурного взаимодействия</p> <p>Владеть:</p> <p>УК-5-В1 Навыками межкультурного общения</p> <p>УК-5-В2 Способами анализа особенностей и сущности различных культур</p> <p>УК-5-В3 Культурой общения представителями различных культур</p> <p>УК-5-В4 Методами организации межкультурного взаимодействия</p> <p>УК-5-В5 Навыками поиска межкультурных ценностей для сближения представителей различных культур</p> <p>УК-5-В6 Методами анализа и планирования работы по межкультурному взаимодействию</p>	<p>УК-5.1. Проводит анализ разнообразия культур, их особенностей в процессе межкультурного взаимодействия.</p> <p>УК-5.2. Использует в производственной или образовательной деятельности необходимую информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп.</p> <p>УК-5.3. Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп общества и производственного коллектива.</p> <p>УК-5.4. Проявляет способности недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с учетом социокультурных особенностей людей в целях</p>

				эффективного достижения поставленных целей
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</p> <p>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</p> <p>Владеть: УК-6-В1 Методами персональной эффективности УК-6-В2 Приемами самореализации и использования творческого потенциала УК-6-В3 Приемами консультирования по вопросам оптимизации персональной самоэффективности УК-6-В4 Способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения</p>	<p>УК-6.1. Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития</p> <p>УК-6.2. Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда</p> <p>УК-6.3. Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов</p>
Общепрофессиональные компетенции				
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	<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 управлении персоналом</p> <p>Уметь: ОПК-1-У1 Оценивать задачи повышения эффективности использования и развития</p>	<p>ОПК-1.1. Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-1.2. Формулирует профессиональные задачи и предлагает решения, новые</p>

теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;		<p>персонала</p> <p>ОПК-1-У2 Использовать методы функционально-стоимостного анализа</p> <p>ОПК-1-У3 Определять кадровый потенциал организации</p> <p>ОПК-1-У4 Формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ОПК-1-У5 Применять функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>ОПК-1-В1 Навыками проведения функционально-стоимостного анализа</p> <p>ОПК-1-В2 Навыками оценки эффективности работы персонала</p> <p>ОПК-1-В3 Навыками оценки кадрового потенциала организации</p> <p>ОПК-1-В4 Навыками формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ОПК-1-В5 Навыками применения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом</p>	<p>подходы для повышения эффективности управленческих решений.</p> <p>ОПК-1.3. Использует передовые и разрабатывает новые инструменты при решении профессиональных задач в области управления персоналом.</p> <p>ОПК-1.4. Создает комплексные системы по управлению персоналом в организации.</p>
	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	<p>Знать:</p> <p>ОПК-1-31 Основные категории и понятия юриспруденции в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-1-32 Социально-правовые знания в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-1-33 Основные нормативные правовые акты в сфере трудового законодательства</p> <p>ОПК-1-34 Подзаконные нормативные акты в сфере трудового законодательства</p> <p>Уметь:</p> <p>ОПК-1-У1 Ориентироваться в профессиональной терминологии в сфере трудового законодательства</p> <p>ОПК-1-У2 Работать с нормативными правовыми актами</p> <p>ОПК-1-У3 Принимать организационно-управленческие решения и совершать действия на основе действующих нормативных правовых актов</p> <p>ОПК-1-У4 Работать с локальными нормативными актами, действующими в организации</p> <p>Владеть:</p> <p>ОПК-1-В1 Навыками, необходимыми для решения задач в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-1-В2 Навыками работы с правовыми актами</p> <p>ОПК-1-В3 Современной правовой культурой</p> <p>ОПК-1-В4 Нормотворческими способностями при составлении локальных нормативных актов в организации</p>	
	Теория и методология социально-	<p>Знать:</p> <p>ОПК-1-31 Концептуальный подход к социально-экономическим исследованиям</p> <p>ОПК-1-32 Способы системного анализа элементов и процессов социально-</p>	

		экономических исследований	экономического развития ОПК-1-33 Эмпирические исследования и используемый для их проведения инструментарий ОПК-1-34 Качественные методы исследования и методы экспертных оценок 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 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	
		Учебная практика: научно-исследовательская работа	Знать: ОПК-1-31 Концептуальный подход к социально-экономическим исследованиям Уметь: ОПК-1-У1 Применять способы системного анализа элементов и процессов социально-экономического развития в управлении персоналом Владеть: ОПК-1-В1 Навыками применения эмпирических исследований и используемый для их проведения инструментарий в управлении персоналом	
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и	Маркетинговые исследования в управлении	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 ОПК-2-32 Методы сбора маркетинговой информации с применением комплексного подхода, продвинутых методов её обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа. ОПК-2.2. Использует современные методы и

исследовательских задач		<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-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</p>	<p>средства анализа решения исследовательских задач.</p> <p>ОПК-2.3. Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений.</p> <p>ОПК-2.4. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.</p>
-------------------------	--	---	--

			<p>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 Умением 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 Опытном применении 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>	
		Учебная практика: научно-исследовательская работа	<p>Знать:</p> <p>ОПК-2-З1 Закономерности развития маркетинговой деятельности.</p> <p>Уметь:</p> <p>ОПК -2-У1 Применять маркетинговые стратегии.</p> <p>Владеть:</p> <p>ОПК -2-В1 Маркетинговыми приемами и технологиями формирования инфраструктуры потребительского рынка</p>	
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и	Технологии управления развитием персонала	<p>Знать:</p> <p>ОПК-3-З1 Закономерности управления развитием персонала, методы управления развитием персонала</p> <p>ОПК-3-З2 Теоретические основы, концепции и технологии управления процессом повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-3-З3 Закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации</p> <p>ОПК-3-З4 Современные обучающие технологии, принципы разработки и внедрения обучения и развития персонала организации</p> <p>ОПК-3-З5 Виды карьеры и алгоритм планирования карьеры</p> <p>ОПК-3-З6 Инструменты саморазвития и построения профессиональной карьеры</p>	ОПК-3.1. Понимает концепции стратегического управления персоналом, виды кадровых стратегий на углубленном уровне, современные теории и практики управления изменениями в организации.

экономическую эффективность		<p>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 личностного развития персонала организации</p> <p>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>ОПК-3.2. Применяет методы оценки эффективности персонала, современные теории лидерства и психологии управления на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-3.3. Разрабатывает и реализовывает программы по развитию лидеров в целях долгосрочного устойчивого развития организации.</p>
	Производственная практика: профессиональная практика	<p>Знать: ОПК-3-З1 Системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры ОПК-3-З2 Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций ОПК-3-З3 Сущность видов, форм и методов обучения и повышения квалификации персонала</p> <p>Уметь: ОПК-3-У1 Применять инструменты построения профессиональной карьеры ОПК-3-У2 Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала ОПК-3-У3 Анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг</p> <p>Владеть: ОПК-3-В1 Методами построения профессиональной карьеры</p>	

			ОПК-3-В2 Навыками анализа уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала ОПК-3-В3 Основными подходами методами интерактивного обучения на основе	
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Современный стратегический менеджмент	<p>Знать: ОПК-4-31 Современные концепции стратегического менеджмента управления производством и персоналом ОПК-4-32 Современный аналитический инструментарий поддержки принятия стратегических решений для проектирования организационных изменений ОПК-4-33 Основные аспекты учета человеческого фактора в управлении изменениями в подразделениях организации ОПК-4-34 Проектирование и технологии стратегического планирования и управления персоналом организации ОПК-4-35 Методы построения систем управления изменениями и рисками в стратегическом управлении организацией</p> <p>Уметь: ОПК-4-У1 Применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом ОПК-4-У2 Применять современный аналитический инструментарий поддержки принятия стратегических решений для проектирования организационных изменений ОПК-4-У3 Формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития ОПК-4-У4 Использовать методы построения систем управления изменениями и рисками в стратегическом управлении организацией ОПК-4-У5 Проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом</p> <p>Владеть: ОПК-4-В1 Навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления персоналом ОПК-4-В2 Современным аналитическим инструментарием поддержки принятия стратегических решений для проектирования организационных изменений ОПК-4-В3 Основными способами и приемами разработки и реализации стратегий развития персонала ОПК-4-В4 Методами построения систем управления изменениями и рисками в стратегическом управлении организацией ОПК-4-В5 Практическими навыками построения системы стратегического управления персоналом и направлений стратегического развития</p>	ОПК-4.1. Понимает принципы и методы организации проектной деятельности, управления командой. ОПК-4.2. Применяет модели и методы управления изменениями в современной организации. ОПК-4.3. Организует работу персонала подразделения. ОПК-4.4. Разрабатывает модель управления изменениями в организации и формирует карту бизнес-процессов. ОПК-4.5. Применяет современные цифровые технологии поддержки проектной деятельности и программные продукты сопровождения бизнес-процессов в организации.
		Производственная практика:	<p>Знать: ОПК-3-31 Элементы стратегического развития персонала</p>	

		<p>профессиональная практика</p>	<p>ОПК-3-32 Цели, стратегию развития и бизнес-план организации ОПК-3-33 Понятие сущность и содержание 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	<p>Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>Информационно - коммуникационные технологии в управлении персоналом</p>	<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 видеоконференций, работать со средствами аудиовизуального представления информации</p> <p>Владеть: ОПК-5-В1 Навыками применения базовых системных программных продуктов и пакетов прикладных программ в области профессиональной деятельности ОПК-5-В2 Навыками работы в электронных таблицах MS Excel ОПК-5-В3 Навыками работы с основными поисковыми информационными системами для поиска информации по характеру профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-5.1. Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях. ОПК-5.2. Использует электронные ресурсы для поиска, накопления, обработки и передачи информации. ОПК-5.3. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих задач.</p>

			ОПК-5-В4 Различными средствами видеосвязи для организации видеосвязи и видеоконференций, работать со средствами аудиовизуального представления	
		Учебная практика: научно-исследовательская работа	Знать: ОПК-5-31 Базовые системные программные продукты и пакеты прикладных программ в области управления персоналом Уметь: ОПК-5-У1 Использовать базовые системные программные продукты и пакеты прикладных программ в области управления персоналом Владеть: ОПК-5-В1 Навыками применения базовых системных программных продуктов и пакетов прикладных программ в области	
Профессиональные компетенции				
ПК-1	Способен разрабатывать корпоративную стратегию, кадровую политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению	Современные теории экономического управления персоналом	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 ПК-1-36 Методы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем 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 ПК-1-У6 Анализировать экономическую эффективность управления персоналом Владеть: ПК-1-В1 Умением сформулировать актуальные задачи экономики управления персоналом ПК-1-В2 Навыками оценки производительности труда ПК-1-В3 Навыками выбора формы оплаты труда 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	ПК-1.1. Понимает принципы бюджетирования затрат на персонал; проводит оценку экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом ПК-1.2. Применяет основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации ПК-1.3.Анализирует и структурирует информацию об особенностях рынка труда ПК-1.4 Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию

	<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 Навыками оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом 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>управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации</p>
	<p>Анализ и прогнозирование рынка труда</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 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</p>	

			<p>ПК-1-У6 Формировать информационное обеспечение прогнозирования рынка труда</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-1-В1 Навыками изучения рынка труда</p> <p>ПК-1-В2 Навыками применения методов и моделей анализа и прогнозирования рынка труда</p> <p>ПК-1-В3 Навыками изучения кадровой политики организации</p> <p>ПК-1-В4 Навыками установления взаимосвязи уровня развития кадрового потенциала и эффективности деятельности организации</p> <p>ПК-1-В5 Навыками формирования кадровой политики организации с учетом рынка труда</p> <p>ПК-1-В6 Навыками формирования информационного обеспечения прогнозирования рынка труда</p>	
		Производственная практика: преддипломная практика	<p>Знать:</p> <p>ПК-1-31 Основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации</p> <p>ПК-1-32 Технологию формирования стратегии управления персоналом</p> <p>ПК-1-33 Ресурсы, необходимые для реализации программ стратегического управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-1-У1 Использовать основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации</p> <p>ПК-1-У2 Применять стратегический и ситуационный анализ в управлении персоналом</p> <p>ПК-1-У3 Оценивать ресурсы, необходимые для реализации программ стратегического управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-1-В1 Современными методами формирования кадровой политики организации</p> <p>ПК-1-В2 Методами анализа количественного и качественного состава персонала</p> <p>ПК-1-В3 Методами и инструментами оценки ресурсов, необходимых для реализации программ стратегического управления персоналом</p>	
ПК-2	Способен разрабатывать программы, принципы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества в управлении персоналом	<p>Знать:</p> <p>ПК-2-31 Сущность и понятие экономики управления</p> <p>ПК-2-32 Понятие и сущность заработной платы</p> <p>ПК-2-33 Понятие формы и системы оплаты труда</p> <p>ПК-2-34 Виды и формы экономической мотивации труда</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-2-У1 Формулировать задачи экономики управления персоналом</p> <p>ПК-2-У2 Сформулировать функции заработной платы</p> <p>ПК-2-У3 Обосновать выбор системы оплаты труда персонала</p>	<p>ПК-2.1</p> <p>Использует формы и методы оценки качества, конкурентоспособности в сфере профессиональной деятельности</p> <p>ПК-2.2</p>

			<p>ПК-2-У4 Обосновать формы экономической мотивации труда</p> <p>Владеть: ПК-2-В1 Умением сформулировать актуальные задачи экономики управления персоналом ПК-2-В2 Навыками оценки производительности труда ПК-2-В3 Навыками выбора формы оплаты труда ПК-2-В4 Навыками обоснования методами экономической мотивации труда</p>	<p>Разрабатывает корпоративные стандарты в соответствии с национальными, профессиональными стандартами и технологиями управления персоналом в конкретной сфере деятельности;</p> <p>соблюдение стандартов, других правовых и нормативных документов деятельности организаций.</p> <p>ПК-2.3 Применяет современные инновационные технологии управления персоналом с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>
		<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p>	<p>Знать: ПК-2-31 Традиционные технологии управления персоналом ПК-2-32 Основные традиционные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности ПК-2-33 Содержание и особенности разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. ПК-2-34 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 стратегическими планами организации</p>	
		<p>Производственная практика: преддипломная практика</p>	<p>Знать: ПК-2-31 Навыками использования современных технологий 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</p>	

			<p>ПК-2-У2 Разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала</p> <p>ПК-2-У3 Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-2-В1 Навыками использования современных технологии управления персоналом</p> <p>ПК-2-В2 Навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом</p> <p>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:</p> <p>ПК-3-31 Основы корпоративной культуры организации</p> <p>ПК-3-32 Современные системы и формы мотивации и стимулирования труда персонала</p> <p>ПК-3-33 Методы, используемые при формировании основных систем мотивации и стимулирования</p> <p>ПК-3-34 Способы и методы определения эффективности систем мотивации и стимулирования персонала</p> <p>ПК-3-35 Содержание основных этапов развития мотивационных систем</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-3-У1 Разрабатывать рекомендации по совершенствованию организационной культуры организации</p> <p>ПК-3-У2 Разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала</p> <p>ПК-3-У3 Анализировать и применять современные методики в области построения системы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>ПК-3-У4 Формировать стратегии развития системы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>ПК-3-У5 Разрабатывать эффективные системы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Владеть:</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-3.1. Самостоятельно разрабатывает и обосновывает эффективность системы мотивации и стимулирования труда персонала</p> <p>ПК-3.2. Формирует стратегии развития системы мотивации, стимулирования и оплаты труда в организации</p> <p>ПК-3.3. Самостоятельно разрабатывает направления повышения эффективности системы вознаграждения, организационной культуры и социальной политики</p>

			ПК-3-В5 Способами создания эффективных систем мотивации и стимулирования персонала	
		Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	<p>Знать: ПК-3-31 Теоретические основы социального управления организацией ПК-3-32 Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования, и развития персонала организации ПК-3-33 Сущность, содержание и особенности социального партнерства в РФ ПК-3-34 Методы анализа выполнения социальных корпоративных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Уметь: ПК-3-У1 Выявлять направления социального развития отдельных организаций ПК-3-У2 Принимать участие в разработке системы мотивации и стимулирования и развития персонала организации ПК-3-У3 Анализировать и применять опыт отечественных предприятий в процессе заключения коллективных договоров в организации ПК-3-У4 Рассчитывать социальные гарантии, корпоративные льготы и иные элементы специализированных корпоративных социальных программ</p> <p>Владеть: ПК-3-В1 Навыками анализа факторов, влияющих на удовлетворенность трудом ПК-3-В2 Основными методами построения систем мотивации и стимулирования и развития персонала организации ПК-3-В3 Методикой формирования системы социального партнерства на уровне организации ПК-3-В4 Навыками анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности</p>	
		Корпоративная культура	<p>Знать: ПК-12-31 Теоретические основы построения и управления организационной культурой ПК-12-32 Возможности использования организационной культуры как способа организации и поддержки связи с деловыми партнерами ПК-12-33 Методы и технологии проведения анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в рамках корпоративной культуры как способа расширений внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации 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>Производственная практика: преддипломная практика</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>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: ПК-3-B1 Навыками оценки эффективности корпоративной культуры организации ПК-3-B2 Применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ ПК-3-B3 Навыками работы с локальными нормативными актами организации, регулирующих порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ</p>	
ПК-4	Способен проводить аудит и контроллинг в управлении персоналом	Кадровый консалтинг и аудит персонала	<p>Знать: ПК-4-31 Сущность и содержание кадрового консалтинга ПК-4-32 Процессы, процедуры и методы управленческого консультирования ПК-4-33 Сущность, содержание, основные направления и аспекты анализа и аудита персонала ПК-4-34 Правовое и нормативное регулирование аудиторской деятельности в России ПК-4-35 Сущность и содержание аудита кадрового потенциала Уметь: ПК-4-У1 Анализировать и использовать основы современной теории консалтинга ПК-4-У2 Анализировать и применять методы управленческого консультирования ПК-4-У3 Диагностировать текущее состояние кадрового потенциала компании ПК-4-У4 Применять правовые и нормативные акты в практической деятельности ПК-4-У5 Проводить анализ показателей, характеризующих уровень организации труда Владеть: ПК-4-B1 Навыками анализа современной теории консалтинга применительно к управлению персоналом ПК-4-B2 Методикой оценки результативности и эффективности консультирования ПК-4-B3 Методами диагностики текущего состояния и кадрового потенциала компании ПК-4-B4 Навыками работы с нормативными правовыми документами в области управления персоналом ПК-4-B5 Методами проведения анализа показателей, характеризующих уровень организации труда</p>	<p>ПК-4.1 Выявляет и интерпретирует наиболее острые социально-трудовые проблемы организации</p> <p>ПК-4.2 Проводит аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом</p> <p>ПК-4.3 Находит пути решения социально-трудовых проблем организации и разрабатывает меры по их практической реализации</p>
		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 Уметь: ПК-4-У1 Анализировать и использовать основы современной теории консалтинга</p>	

			<p>ПК-4-У2 Методами диагностики текущего состояния и кадрового потенциала компании</p> <p>ПК-4-У3 Применять правовые и нормативные акты в практической деятельности</p> <p>Владеть:</p> <p>ПК-4-В1 Навыками анализа современной теории консалтинга применительно к управлению персоналом</p> <p>ПК-4-В2 Методами диагностики текущего состояния и кадрового потенциала компании</p> <p>ПК-4-В3 Навыками работы с нормативными правовыми документами в области управления персоналом</p>	
ПК-5	Способен проводить анализ отчетности по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Теория организации и организационное проектирование	<p>Знать:</p> <p>ПК-5-31 Теоретические основы теории организации и организационного проектирования для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>ПК-5-32 Методы и технологии анализа и моделирования организационных структур и бизнес-процессов для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>ПК-5-33 Методы и технологии анализа и моделирования организационных процессов и организационных структур</p> <p>ПК-5-34 Влияние организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-5-У1 Применять знания в области теории организации и организационного проектирования в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>ПК-5-У2 Анализировать, корректировать и моделировать организационные структур и их составляющие, а также бизнес-процессы для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>ПК-5-У3 Анализировать, корректировать и моделирования организационные процессы и организационных структур с целью повышения эффективности организационной деятельности</p> <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</p> <p>ПК-5-В2 методами и технологиями анализа и моделирования организационных структур и их составляющих, а также бизнес-</p>	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя (ПК-52);

			<p>процессов для применения в практической деятельности по организации стратегического управления персоналом</p> <p>ПК-5-B3 Методами и технологиями анализа и моделирования организационных процессов и взаимоотношений в группе и коллективе для повышения эффективности организационной деятельности</p> <p>ПК-5-B4 Методами и технологиями оценки и прогнозирования влияния организационной структуры и организационных процессов на эффективность процессов управления персоналом</p>	
		Производственная практика: преддипломная практика	<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-B1 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>	
ПК-6	Способен осуществлять документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Информационно - документационное обеспечение в управлении персоналом	<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-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-6.1</p> <p>Анализирует, разрабатывает и оформляет документы по оперативным процессам и их результатам</p> <p>ПК-6.2</p> <p>Использует с информационными системами и базы данных по персоналу, работает на продвинутом уровне с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах</p> <p>ПК-6.3</p>

			<p>ПК-6-У5 Навыки оформления, ведения и хранения распорядительных документов</p> <p>Владеть: ПК-6-31 Методологией классификации, стандартизации и унификация документов ПК-6-32 Приемами разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию ПК-6-В3 Методами разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации ПК-6-В4 Навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников ПК-6-В5 Основными методами и приемами документооборота и организации работы с документами</p>	<p>Обеспечивает организацию работы и хранение документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации</p>
		<p>Производственная практика: преддипломная практика</p>	<p>Знать: ПК-6-31 Порядок разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию ПК-6-32 Основы документооборота и организации работы с документами ПК-6-33 Основы документооборота и организации работы с документами</p> <p>Уметь: ПК-6-У1 Применять навыки разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации ПК-6-У2 Применять основные правовые и нормативные документы по обеспечению защиты персональных данных сотрудников ПК-6-У3 Навыки оформления, ведения и хранения распорядительных документов</p> <p>Владеть: ПК-6-В1 Методами разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации ПК-6-В2 Навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников ПК-6-В3 Основными методами и приемами документооборота и организации работы с документами</p>	
<p>ПК-7</p>	<p>Способен контролировать процессы в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнивать и анализировать</p>	<p>Кадровая безопасность и управление кадровыми рисками</p>	<p>Знать: ПК-7-31 Процессы в области управления кадровой безопасностью кадровыми рисками 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;</p> <p>Уметь: ПК-7-У1 Собирать, анализировать информацию с целью выявления внешних и внутренних угроз кадровой безопасности;</p>	<p>ПК-7.1. Понимает основы обеспечения кадровой безопасности организации</p> <p>ПК-7.2. Применяет технологии обеспечения кадровой безопасности организации</p> <p>ПК-7.3. Формулирует профили кадровых рисков и</p>

			<p>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</p> <p>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.</p>	<p>разрабатывает мероприятия по их недопущению</p> <p>ПК-7.4 Проводить исследование, анализ и другие процедуры оценки вклада службы управления персоналом в условиях кризиса для достижение целей организации</p>
	Антикризисное управление персоналом		<p>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</p> <p>Уметь: ПК-7-У1 Применять приемы изучения кризисов организации 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</p>	<p>умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);</p>

			<p>ПК-7-В2 Навыками поддержания комфортного морально-психологического климата в организации</p> <p>ПК-7-В3 Навыками применения мотивационной политики навыками применять оптимизацию бюджета затрат на персонал в условиях кризиса</p> <p>ПК-7-В4 Навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде в условиях кризиса</p> <p>ПК-7-В5 Навыками применения мотивационной политики организации в условиях кризиса</p> <p>ПК-7-В6 Навыками формирования антикризисного бюджета системы материального стимулирования</p>	
		Контролинг	<p>Знать:</p> <p>ПК-7-31 Основные понятия, категории и инструменты в области управления персоналом и работы структурных подразделений</p> <p>ПК-7-32 Основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующей деятельность хозяйствующих субъектов</p> <p>ПК-7-33 Систему показателей, характеризующих обеспеченность хозяйствующего субъекта трудовыми ресурсами</p> <p>ПК-7-34 Способы принятия решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности кадровых служб и подразделений предприятий</p> <p>ПК-7-35 Принципы поиска и систематизации информации, необходимой для разработки и принятия управленческих решений в области управления персоналом организации</p> <p>ПК-7-36 Методы планирования и контроля управленческих решений в организации в области управления персоналом организации</p> <p>Уметь:</p> <p>ПК-7-У1 Рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели</p> <p>ПК-7-У2 Собирать и систематизировать данные, характеризующие обеспеченность хозяйствующего субъекта трудовыми ресурсами</p> <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>	
		Производственная практика: преддипломная практика	<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 управлять 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>	
ДК-1	Способен к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда	Вопросы трудоустройства и управление карьерой	<p>Знать:</p> <p>ДК-1-31 Правила и методы поиска работы</p> <p>ДК-1-32 Сферы деятельности человека, структуру профессионального самоопределения</p> <p>Уметь:</p> <p>ДК-1-У1 Составлять алгоритм поиска работы</p> <p>ДК-1-У2 Планировать и реализовывать профессиональную карьеру</p> <p>Владеть:</p> <p>ДК-1-В1 Навыками самостоятельной ориентации</p>	<p>ДК-1.1 Анализирует и обобщает общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли и профессии</p> <p>ДК-1.2 Демонстрирует практические навыки работы с информационными</p>

			<p>ДК-1-В2 Навыками составления резюме, карьерного портфолио, поведения на собеседовании</p>	<p>системами и базами данных по вопросам трудоустройства</p> <p>ДК-1.3 Самостоятельно определяет карьерные цели и пути их достижения</p> <p>ДК-1.4 Разрабатывает и оформляет документы для самостоятельного поиска работы (в т.ч. резюме, сопроводительное, карьерное портфолио).</p> <p>ДК-1.5 Применяет технологии личного и профессионального развития</p>
ДК-2	<p>Готовность к саморазвитию и самообучению, развитию лидерских качеств и навыков командной работы, управления проектами и командами сотрудников</p>	<p>Управление организационно й культурой</p>	<p>Знать:</p> <p>ДК-2-31 Методики анализа межличностных и групповых коммуникаций</p> <p>ДК-2-32 Основы проведения анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Уметь:</p> <p>ДК-2-У1 Применять методики анализа межличностных и групповых коммуникаций</p> <p>ДК-2-У2 Осуществлять анализ и проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Владеть:</p> <p>ДК-2-В1 Методиками анализа организационных коммуникаций</p> <p>ДК-2-В2 Методиками анализа межличностных и групповых коммуникаций</p>	<p>ДК-2.1. Понимает необходимость самообучения и саморазвития, развития лидерских качеств и навыков командной работы в деятельности персонала.</p> <p>ДК-2.2. Планирует и реализует проекты по управлению развитием персонала. формированию лидерских качеств и навыков командной работы.</p>

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 практик. 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 «Брэйнинг», «Что? Где? Когда?», «УниверсуМ», студенческих квестов, спортивных турниров по различным видам спорта, Гонки ГТО, межинститутских игр КВН, тренингов «Мастерская лидерства», фестиваля «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.

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 «ВКР-ВУЗ.РФ» обеспечивает сервис www.vkr-vuz.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).

Доступ к программному обеспечению для туроператоров и турагенств САМОТУР (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.

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-творческой, 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 материала 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 к сдаче и сдачу государственного экзамена, выполнение и защиту выпускной квалификационной работы. Фонды оценочных средств государственной итоговой аттестации размещаются в программе государственной итоговой аттестации.

Государственный экзамен проводится по дисциплинам образовательной программы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников. Государственный экзамен проводится устно.

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 государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Решение государственной экзаменационной комиссии о результатах государственного экзамена и 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 государственного экзамена и 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.

Приложение 1. Рабочая программа воспитания в АНО ВО «Российский новый университет»

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.

Приложение 2. Календарный план воспитательной работы.

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».

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ВОСПИТАНИЯ
В АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(АНО ВО «РОСНОУ»)**

2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Пояснительная записка

1. Общие положения

- 1.1. Концептуально-ценностные основания и принципы организации воспитательного процесса в АНО ВО «РосНОУ»
- 1.2. Методологические подходы к организации воспитательной деятельности
- 1.3. Цель и задачи воспитательной работы

2. Содержание и условия реализации воспитательной работы

- 2.1. Воспитательная среда АНО ВО «РосНОУ»
- 2.2. Направления воспитательной деятельности и воспитательной работы
- 2.3. Приоритетные виды деятельности обучающихся в воспитательной системе
- 2.4. Формы и методы воспитательной работы
- 2.5. Ресурсное обеспечение реализации воспитательной деятельности
- 2.6. Инфраструктура АНО ВО «РосНОУ», обеспечивающая реализацию рабочей программы воспитания
- 2.7. Социокультурное пространство. Сетевое взаимодействие с организациями, социальными институтами и субъектами воспитания

3. Управление системой воспитательной работы в АНО ВО «РосНОУ», мониторинг качества воспитательной работы и условий реализации содержания воспитательной деятельности

- 3.1. Воспитательная система и управление системой воспитательной работой
- 3.2. Студенческое самоуправление
- 3.3. Мониторинг качества воспитательной работы и условий реализации содержания воспитательной деятельности

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа ориентирована на организацию воспитательной деятельности субъектов образовательного и воспитательного процессов в АНО ВО «Российский новый университет».

Воспитание в образовательной деятельности АНО ВО «Российский новый университет» носит системный, плановый и непрерывный характер.

Воспитательная работа – это деятельность, направленная на организацию воспитывающей среды и управление разными видами деятельности воспитанников с целью создания условий для их приобщения к социокультурным и духовно-нравственным ценностям народов Российской Федерации, полноценного развития, саморазвития и самореализации личности при активном участии самих обучающихся.

Рабочая программа воспитания и Календарный план воспитательной работы являются частью основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП), разрабатываемой и реализуемой в соответствии с действующим федеральным государственным образовательным стандартом (далее – ФГОС).

Настоящая рабочая программа воспитания в АНО ВО «Российский новый университет» разработана в соответствии с нормами и положениями:

- Конституции Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- Федерального закона от 05.02.2018 г. № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»;
- Указа Президента Российской Федерации от 19.12.2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента Российской Федерации от 24.12.2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» (с изменениями от 06.03.2018 г.);
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указа Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 гг.»;
- Распоряжения Правительства от 29.05.2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжения Правительства от 29.11.2014 г. № 2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Плана мероприятий по реализации Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-р;

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 г. № 2765-р «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы»;
 - Постановления Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
 - письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.02.2014 № ВК-262/09 «Методические рекомендации о создании и деятельности советов обучающихся в образовательных организациях»;
 - Приказа Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) от 14.08.2020 №831 «Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату предоставления информации»;
 - Посланий Президента России Федеральному Собранию Российской Федерации»;
 - Устава АНО ВО «Российский новый университет».
- Рабочая программа воспитания в АНО ВО «Российский новый университет» разрабатывается в традициях отечественной педагогики и образовательной практики.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Концептуально-ценностные основания и принципы организации воспитательного процесса в АНО ВО «РосНОУ»

Активная роль ценностей обучающихся проявляется в их мировоззрении через систему ценностно-смысловых ориентиров и установок, принципов и идеалов, взглядов и убеждений, отношений и критериев оценки окружающего мира, что в совокупности образует нормативно-регулятивный механизм их жизнедеятельности и профессиональной деятельности.

В Стратегии национальной безопасности Российской Федерации¹ определены следующие традиционные духовно-нравственные ценности:

- приоритет духовного над материальным;
- защита человеческой жизни, прав и свобод человека;
- семья, созидательный труд, служение Отечеству;
- нормы морали и нравственности, гуманизм, милосердие, справедливость, взаимопомощь, коллективизм;
- историческое единство народов России, преемственность истории нашей Родины.

Организация воспитательного процесса в АНО ВО «РосНОУ» основывается на принципах:

- системности и целостности, учета единства и взаимодействия составных частей воспитательной системы АНО ВО «РосНОУ» (содержательной, процессуальной и организационной);
- природосообразности, приоритета ценности здоровья участников образовательных отношений, социально-психологической поддержки личности и обеспечения благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

¹ Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» (с изменениями от 6 марта 2018 г.).

- культуросообразности образовательной среды, ценностно-смыслового наполнения содержания воспитательной системы и организационной культуры, гуманизации воспитательного процесса;
- субъект-субъектного взаимодействия;
- приоритета инициативности, самостоятельности, самореализации обучающихся в учебной и внеучебной деятельности, социального партнерства в совместной деятельности участников образовательного и воспитательного процессов;
- со-управления как сочетания административного управления студенческого самоуправления, самостоятельности выбора вариантов направлений воспитательной деятельности;
- соответствия целей совершенствования воспитательной деятельности наличествующим и необходимым ресурсам;
- информированности, полноты информации, информационного обмена, учета единства и взаимодействия прямой и обратной связи.

1.2. Методологические подходы к организации воспитательной деятельности

В основу рабочей программы воспитания АНО ВО «РосНОУ» положен комплекс методологических подходов, включающий: аксиологический (ценностно-ориентированный), системный, системно-деятельностный, культурологический, проблемно-функциональный, научно-исследовательский, проектный, ресурсный, здоровьесберегающий и информационный подходы.

1.3. Цель и задачи воспитательной работы

Цель воспитательной работы – формирование и развитие гармонично развитой личности обучающегося, обладающего высокой общей и профессиональной культурой, независимым мышлением, разделяющего общечеловеческие и национальные духовные ценности, способного принимать самостоятельные решения, нацеленные на повышение благосостояния страны, народа и своей семьи, занимающегося физической культурой и спортом, не имеющего вредных привычек, работающего над своим личностным и профессиональным развитием.

Для достижения указанной цели необходимо создавать условия для личностного, профессионального и физического развития обучающихся, формирования у них социально значимых, нравственных качеств, активной гражданской позиции и моральной ответственности за принимаемые решения.

Задачи воспитательной работы:

создание в коллективах обучающихся полноценной социально-педагогической воспитывающей среды, атмосферы творчества, демократии и гуманизма;

сохранение и приумножение историко-культурных и научных традиций университета, преемственности, формирование чувства университетской корпоративности и солидарности;

воспитание у обучающихся гражданской позиции и патриотического сознания, потребности к саморазвитию и здоровому образу жизни, нетерпимого отношения к наркотикам, пьянству, антиобщественному поведению;

вовлечение обучающихся в студенческое самоуправление, активное участие в общественной, научной и внеучебной деятельности;

обеспечение социально-психологической поддержки обучающихся, оказание помощи в адаптацию первокурсников и иногородних студентов к изменившимся условиям жизнедеятельности с целью вхождения в университетскую среду;

воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;

выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;

воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;

повышение уровня культуры безопасного поведения;

развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческих способностей.

2. СОДЕРЖАНИЕ И УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1. Воспитательная среда АНО ВО «РосНОУ»

Воспитательная среда – это среда созидательной деятельности, общения, разнообразных событий, возникающих в них отношений, демонстрации достижений.

Воспитательная среда рассматривается как территориально и событийно ограниченная совокупность влияний и условий формирования личности, выступает фактором внутреннего и внешнего психосоциального и социокультурного развития личности.

Воспитательная среда является интегративным механизмом взаимосвязи таких образовательных сред, как: социокультурная, инновационная, акмеологическая, рефлексивная, адаптивная, киберсреда, безопасная, благоприятная и комфортная, здоровьесформирующая и здоровьесберегающая, билингвальная, этносоциальная и др.

Воспитательная среда, образовательный и воспитательный процессы могут формироваться как в офлайн, так и в онлайн-форматах, с применением:

актуальных традиционных, современных и инновационных образовательных технологий (коллективное творческое дело (КТД); арт-педагогические; здоровьесберегающие; технологии инклюзивного образования; технология портфолио; тренинговые; «мозговой штурм»; кейс-технологии);

дистанционных, цифровых образовательных технологий в онлайн-образовании, электронном обучении со свободным доступом к электронному образовательному контенту (Vr-технологии; технологии искусственного интеллекта; smart-технологии (DM-технология; Big Data; геймификация; блокчейн и др.).

2.2. Направления воспитательной деятельности и воспитательной работы

Основные направления воспитательной деятельности в АНО ВО «РосНОУ»:

– развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся;

– формирование у обучающихся чувства патриотизма и гражданственности;

– формирование у обучающихся чувства уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев Отечества;

- формирование у обучающихся уважения к человеку, труду и старшему поколению;
- формирование у обучающихся уважения к закону и правопорядку;
- формирование у обучающихся бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;
- формирование у обучающихся правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства;
- формирование у обучающихся бережного отношения к природе и окружающей среде;
- профилактика деструктивного поведения обучающихся.

Основные направления воспитательной работы:

- приоритетные направления (гражданско-патриотическое, духовно-нравственное);
- вариативные направления (культурно-просветительское, научно-образовательное, профессионально-трудовое, экологическое, физическое).

Гражданско-патриотическое воспитание. В этом направлении воспитания интегрированы гражданское, правовое, патриотическое, интернациональное, политическое, семейное воспитание.

Гражданско-патриотическое воспитание направляется на формирование и развитие у обучающихся активной гражданской позиции, уважения к правам и свободам человека, любви к Родине, семье, патриотического и национального самосознания, обеспечивая тесную взаимосвязь получаемого высшего образования с социально-экономическими и духовными преобразованиями в стране и мире.

Выпускник университета должен быть знаком с правовым и политическим устройством общества, уважительно относиться к законам, нормам и ценностям демократического общества, уметь пользоваться своими правами и личными свободами. У обучающихся должны быть сформированы качества личности, которые характеризуют связь личности и общества: гражданственность, патриотизм, толерантность, политическая культура, социальная активность, личная свобода, коллективизм, общественно-политическая активность и др.

В семейном воспитании студентов следует уделять внимание экономическим аспектам ведения домашнего хозяйства, социально-гигиенической и психологической подготовке молодежи к семейной жизни, освоению педагогических знаний, необходимых для воспитания детей.

Решение задач гражданско-патриотического воспитания достигается: включением обучающихся в различные виды учебных занятий по гуманитарным, естественно-научным, профессиональным дисциплинам, проведением мероприятий, раскрывающих проблемы и особенности развития современного общества; организацией встреч, бесед по вопросам прав и обязанностей молодежи; подготовкой мероприятий, посвященных государственным праздникам, важнейшим историческим событиям, памятным датам России.

Формирование правосознания студента - сложный и длительный процесс, в котором участвует весь научно-педагогический коллектив, студенческое самоуправление и творческие студии и секции университета в целях формирования у обучающихся готовности, желания и умения всех и каждого бороться за укрепление общественной дисциплины и правопорядка, искоренение негативных явлений в университете и в обществе.

Духовно-нравственное воспитание. Воспитание и развитие духовности и высокой нравственности является одной из важных задач в процессе становления личности

обучающегося. В качестве критериев духовно-нравственного воспитания в системе образования выступают: навыки нравственного поведения в различных жизненных ситуациях, умение любить ближнего, творить добро; наличие таких качеств, как терпение, сострадание, чуткость; убежденность в необходимости выполнения норм морали. Духовно-нравственное воспитание предполагает:

- изучение и освоение обучающимися целей и идеалов нравственного поведения;
- пропаганду примеров и образцов высоко нравственного поведения;
- освоение опыта и формирование привычек нравственного поведения.

Духовно-нравственное воспитание направляется также и на формирование экологического сознания, как совокупности передовых идей и взглядов на проблемы взаимодействия общества и природы в соответствии с конкретными жизненными потребностями людей и возможностями природы. Воспитание в этой сфере должно быть нацелено на создание эмоционально-психологической установки на отношение к природе не только как к источнику сырьевых ресурсов, но и как к среде обитания, обеспечивающей устойчивое социальное и культурное развитие нашей страны.

Содержание духовно-нравственного воспитания, нравственных ценностей раскрывается в ходе изучения гуманитарных, естественно-научных, элективных дисциплин; раскрытие и информирование обучающихся о примерах высоконравственного поведения, добрых делах и смелых поступках обучающихся университета и других примерах героического поведения, проведения мероприятий, направленных на этическое развитие, посещение театров, музеев, выставок, экскурсий и др.

Достижению целей духовно-нравственного воспитания способствует поддержание в университете, институтах, студенческих группах здоровой морально-нравственной атмосферы, требовательность и ответственность за соблюдением учебной дисциплины, установленных в университете норм и правил поведения.

Физическое воспитание и формирование здорового образа жизни предполагает разработку и осуществление мер по повышению эффективности проведения занятий по учебным дисциплинам: физическая культура и спорт, физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка, организация работы спортивных секций, проведение спортивных состязаний и различных соревнований всех уровней.

Осознанию ответственности обучающихся за собственное здоровье способствует пропаганда здорового образа жизни, его значения в укреплении здоровья, физическом и психологическом развитии личности, в профессиональной подготовке к трудовой деятельности и защите Отечества, обеспечение свободного бесплатного доступа обучающихся к занятию спортом, фитнесом в свободное время в общежитии и спортивных залах.

Особое внимание необходимо уделять проведению мероприятий, направленных на профилактику и борьбу с курением, наркозависимостью.

Профессионально-трудовое воспитание представляет собой организованный процесс формирования у обучающихся профессиональных качеств, обусловленных требованиями профессиональных стандартов той области или виде профессиональной деятельности, к которой готовится выпускник в соответствии с направлением подготовки и будущим уровнем квалификации. Профессиональное воспитание осуществляется во время изучения преимущественно профессиональных и общепрофессиональных дисциплин, приобщения

обучающихся к профессиональной деятельности в форме практической подготовки в качестве субъектов этой деятельности, сопряженный с овладением квалификацией и воспитанием профессиональной этики.

Формирование конкурентоспособных профессиональных качеств достигается участием обучающихся в мероприятиях, посвященных профессиональному самоопределению, раскрывающих сущность понятий экономической свободы личности и свободы предпринимательства, профессиональной мобильности, формированию у обучающихся ориентации на успех, на лидерство и карьерное поведение, развитию навыков самопрезентации, аргументации, организации общественно и лично значимых дел, ознакомление обучающихся с состоянием рынка труда; организацией встреч с работодателями, ведущими специалистами; проведением специальных семинаров и тренингов.

В процессе профессионального воспитания у обучающихся должны быть сформированы такие качества личности как трудолюбие, ответственность, способность самостоятельно принимать ответственные профессиональные решения, профессиональная этика, умение работать в коллективе, творческие способности и другие качества, необходимые выпускнику для будущей профессиональной деятельности.

Культурно-просветительское воспитание направлено на формирование у обучающихся эстетического вкуса, умения отличать подлинные ценности мировой культуры и искусства от образцов кича и массовой псевдокультуры, устойчивой потребности восприятия и понимания произведений искусства.

Культурно-просветительское воспитание осуществляется через систему гуманитарных элективных и факультативных дисциплин, функционирование в университете системы творческих объединений, студий, секций, конкурсов, фестивалей, выставок, в работе которых участвуют штатные и привлеченные специалисты творческих профессий.

Культурно-просветительское воспитание предполагает формирование интереса у обучающихся ко всему кругу проблем, которые решаются средствами художественного творчества. В результате эстетического воспитания у выпускников университета должны быть сформированы способность к эмоционально-чувственному восприятию художественных произведений, пониманию их содержания и сущности через приобщение обучающихся к миру искусства во всех его проявлениях.

Экологическое воспитание направлено на развитие экологического сознания и устойчивого экологического поведения.

Научно-образовательное воспитание формирует исследовательское и критическое мышление, мотивацию к научно-исследовательской деятельности.

2.3. Приоритетные виды деятельности обучающихся в воспитательной системе

Приоритетными видами деятельности обучающихся в воспитательной системе АНО ВО «РосНОУ» являются :

- волонтерская (добровольческая) деятельность;
- учебно-исследовательская и научно-исследовательская деятельность;
- студенческое международное сотрудничество;

- организация студенческих объединений (студенческое научное общество, лига КВН, творческие студии, спортивные клубы и секции, студенческие советы, медиасектор, дискуссионный клуб, студенческие отряды и др.);
- досуговая, творческая и социально-культурная деятельность по организации и проведению значимых событий и мероприятий;
- вовлечение обучающихся в профориентацию и профессиональную навигацию (день открытых дверей, университетские субботы, дни карьеры, тренинги, мастер-классы, консультирование и др.);
- проектная деятельность;
- вовлечение обучающихся в предпринимательскую деятельность;
- другие виды деятельности обучающихся.

2.4. Формы и методы воспитательной работы

Достижение целей и решение задач воспитания обеспечивается эффективным проведением учебных занятий, направленных на формирование универсальных (общекультурных), общепрофессиональных и профессиональных компетенций по всем дисциплинам учебного плана.

Достижению целей воспитания в ходе учебных занятий способствует:

- изучение и обсуждение актуальных проблем, имеющих для обучающихся мировоззренческое значение, таких как:
 - особенности развития современного этапа российского общества;
 - принципы гуманистического мировоззрения, психологии общения и коммуникативной культуры, этики, эстетики, культуры здоровья;
 - сущность понятия экономической свободы личности и свободы предпринимательства, профессиональной мобильности;
 - нравственно-правового регулирования профессиональных и семейных отношений, формирование установок толерантного сознания, защита прав и свобод специалиста в условиях рыночной экономики.
- проведение учебных занятий с использованием активных методов обучения в форме деловых игр, дискуссий, круглых столов, панельных дискуссий, тренингов и других форм активной учебной деятельности, стимулирующих творчество и самостоятельность мышления обучающихся;
 - внедрением в образовательный процесс элементов творческого поиска, привлечению обучающихся к научно-исследовательской работе;
 - проведение научно-технических конференций, дискуссий, конкурсов, предметных олимпиад, представления студенческих работ на конкурсы и т.д;
 - обеспечение личного примера научно-педагогических работников, административного персонала университета в выполнении требований учебной и трудовой дисциплины, соблюдении норм морали и нравственности.

Достижение целей воспитания обеспечивается за счет эффективного использования следующих форм:

- конкурсы, фестивали;
- акции, волонтерские движения;

игры, соревнования;
клубы, студии;
встречи со специалистами;
проектная деятельность;
профилактика и пропаганда и др.

В целях поддержания и развития университетских традиций ежегодно проводятся мероприятия:

общеуниверситетское посвящение первокурсников в студенты;
школа студенческого актива;
фестиваль Дружбы народов;
конкурс «Мисс и мистер РосНОУ»;
конкурс студенческого творчества «РИТА (РосНОУ ищет таланты)»;
конкурс художественного слова «Золотой микрофон»;
конкурс патриотической песни «Мы помним...»;
интеллектуальные игры «Что?Где?Когда?», «Брейн ринг», «Рубикон», «Универсум»;
дни Донора в РосНОУ;
спортивные турниры;
шефство над детским домом и др.

В процессе воспитательной работы преподаватели/организаторы используют:

методы формирования сознания личности (беседы, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, разъяснение, рассказ, самоконтроль, совет, убеждение и др.);

методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение и др.);

методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.).

способы влияния преподавателя/организатора воспитательной деятельности на сознание, волю и поведение обучающихся с целью формирования у них устойчивых убеждений и определенных норм поведения (через разъяснение, убеждение, пример, совет, требование, общественное мнение, поручение, задание, упражнение, соревнование, одобрение, контроль, самоконтроль и др.).

2.5. Ресурсное обеспечение реализации рабочей программы воспитания

Ресурсное обеспечение реализации рабочей программы воспитания достигается за счет:

– нормативно-правового обеспечения (рабочая программа воспитания в АНО ВО «РосНОУ», рабочая программа воспитания, реализуемая как компонент основных образовательных программ, календарный план воспитательной работы, должностные обязанности работников, организаторов воспитательной деятельности, Положения о студенческих объединениях и иные документы, регламентирующие воспитательную деятельность);

– кадрового обеспечения. Решение вопроса подбора и расстановки профессорско-преподавательского состава университет в системе воспитания исходит из современных

методологических и научно-практических задач обучения и воспитания обучающихся, в соответствии с которыми воспитание молодежи является одной из важнейших функций образования. Преподаватель должен быть не только источником профессионального обучения, но и посредником между обучающимся и культурой, способным оказывать позитивное влияние на их становление и формирование и как специалистов и как будущей российской интеллигенции. Учебные занятия, проводимые профессорско-преподавательским составом, являются основной формой воспитания студенческой молодежи.

Проведение на высоком уровне внеучебной работы требует профессионального подхода в области культуры, политики, искусства, художественного, литературного и музыкального творчества, научно-исследовательской деятельности, патриотического и гражданского воспитания, физической культуры и спорта.

В целях подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров в области воспитания университет координирует свою деятельность с образовательными учреждениями и региональными органами управления образованием, методическими центрами; Организует проведение и участие педагогов в научно-практических конференциях, методических семинарах, совещаниях, обмене опытом работы.

Создание системы морального и материального стимулирования преподавателей и студентов, активно участвующих в организации внеучебной работы, так же является обязательным условием повышения активности воспитания обучающихся университета.

– финансового обеспечения. Финансовое обеспечение реализации рабочей программы воспитания осуществляется в объеме не ниже установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для определенного уровня образования и направления подготовки;

– информационного обеспечения. Информация о мероприятиях, событиях воспитательной направленности, содержание внеучебной деятельности размещается на официальном сайте АНО ВО «РосНОУ» и других информационных ресурсах университета;

– научно-методического и учебно-методического обеспечения. Учебно-методическое обеспечение воспитательного процесса должно соответствовать требованиям к учебно-методическому обеспечению ОПОП;

– материально-технического обеспечения. Одним из условий достижения успеха воспитательной деятельности является наличие и постоянное развитие материально-технической базы, предназначенной для организации воспитательных мероприятий.

Для достижения целей воспитания используются:

актовый зал с акустической системой, мультимедийным проектором и экраном;

специализированные помещения, с необходимым оборудованием и оргтехникой;

тренажерный и спортивные залы;

комплект музыкальных инструментов и специальной аппаратуры для вокально-инструментальных ансамблей;

комплекты костюмов и реквизит для художественной самодеятельности и КВН;

денежные средства, выделяемые в рамках смет на проведение различных мероприятий;

транспортные средства;

средства информации.

2.6. Инфраструктура АНО ВО «РосНОУ», обеспечивающая реализацию рабочей программы воспитания

Инфраструктура университета обеспечивает реализацию рабочей программы воспитания и включает в себя: здания и сооружения; зоны отдыха, спортивные площадки, спортивные залы, общежитие, специализированные аудитории и др.; образовательное пространство, рабочее пространство и связанные с ним средства труда и оборудования; вспомогательные службы обеспечения, включая транспорт, связь; иное.

2.7. Социокультурное пространство. Сетевое взаимодействие с организациями, социальными институтами и субъектами воспитания

Социокультурное пространство – это не только географическое, но и освоенное обществом пространство распространения определенного ареала культуры. В воспитании обучающихся университет использует социокультурное пространство г. Москвы, области, других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья.

К воспитательной деятельности привлекаются социальные партнеры университета: общественные объединения (общественная организация, общественный фонд, общественное учреждение, общественное движение, орган общественной самодеятельности и др.), автономные некоммерческие организации, некоммерческое партнерство, фонды, ассоциации (союзы), религиозные объединения, учреждения, негосударственный пенсионный фонд, торгово-промышленная палата, община малочисленных народов, потребительское общество и потребительский кооператив, кредитный потребительский кооператив граждан, государственная корпорация, садоводческое, огородническое или дачное некоммерческое объединение граждан (товарищество, кооператив, некоммерческое партнерство), нотариальная палата, адвокатская палата, объединение работодателей и др.

Основные субъекты воспитания как социальные институты:

- образовательные организации;
- семья;
- общественные организации просветительской направленности;
- религиозные организации, представляющие традиционные для России конфессии;
- организации военно-патриотической направленности;
- молодёжные организации;
- спортивные секции и клубы;
- радио и телевидение;
- газеты, журналы, книжные издательства;
- творческие объединения деятелей культуры;
- библиотеки, музеи, дома и дворцы культуры и творчества;
- театры, кинотеатры, концертные учреждения;
- историко-краеведческие и поисковые организации;
- организации художественного творчества;
- профильные структуры Вооружённых сил, в том числе структуры по работе с допризывной молодёжью, ветеранские организации;
- политические партии и политические движения;
- волонтерские (добровольческие) организации;

- некоммерческие организации;
- блогеры;
- сетевые сообщества;
- иное.

3. УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» И МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Воспитательная система и система управления воспитательной работой

Воспитательная система АНО ВО «РосНОУ» представляет собой целостный комплекс воспитательных целей и задач, кадровых ресурсов, их реализующих в процессе целенаправленной деятельности, и отношений, возникающих между участниками воспитательного процесса.

Основным инструментом управления воспитательной работой является Рабочая программа воспитательной деятельности и План воспитательной работы на учебный год.

Функциями управления системой воспитательной работы выступают:

- анализ итогов воспитательной работы за учебный год, формируемый в виде отчета самообследования внеучебной деятельности;
- планирование воспитательной работы на учебный год, включая календарный план воспитательной работы на учебный год;
- организация воспитательной работы;
- контроль за исполнением управленческих решений по воспитательной работе;
- регулирование воспитательной работы.

3.2. Студенческое самоуправление

Студенческое самоуправление – это социальный институт, осуществляющий управленческую деятельность, в ходе которой обучающиеся принимают активное участие в подготовке, принятии и реализации решений, относящихся к жизни университета и их социально значимой деятельности.

Цель студенческого самоуправления: создание условий для проявления способностей и талантов обучающихся, самореализации обучающихся через различные виды деятельности (проектную, волонтерскую, учебно-исследовательскую и научно-исследовательскую, студенческое международное сотрудничество, деятельность студенческих объединений, досуговую, творческую и социально-культурную, участие в организации и проведении значимых событий и мероприятий; участие в профориентационной и предпринимательской деятельности и др.).

Задачи студенческого самоуправления:

- сопровождение функционирования и развития студенческих объединений;
- правовая, информационная, методическая, ресурсная, психолого-педагогическая, иная поддержка органов студенческого самоуправления;

– подготовка инициатив и предложений для администрации университета, органов власти и общественных объединений по проблемам, затрагивающим интересы обучающихся и актуальные вопросы общественного развития;

– организация сотрудничества со студенческими, молодёжными и другими общественными объединениями в Российской Федерации и в рамках международного сотрудничества;

– иные задачи.

Возглавляет студенческое самоуправление в университете Студенческий совет университета, студенческие советы институтов и студенческие советы учебных групп. Воспитательная деятельность в рамках студенческого самоуправления проводится по следующим направлениям:

- информационно-коммуникативное направление - информирование и организация участия обучающихся в культурно-массовых мероприятиях, проводимых в университете, о студенческой жизни в целом и др.;

- культурно-развлекательное направление - проведение праздников, интеллектуальных игр, викторин, творческих вечеров и др.;

- волонтерская работа - организация поездок в подшефный детский дом, благотворительных акций, дней донора и др.;

- международное направление - организация мероприятий с участием иностранных студентов, обучающихся в университете, помощь иностранным студентам и др.;

- организационно-дисциплинарное – обсуждение и принятие решений по обучающимся, нарушившим нравственные нормы и правила, совершившим дисциплинарные проступки, обсуждение кандидатур и принятие решений о рекомендации обучающихся по договорам с оплатой стоимости обучения на обучение за счет средств федерального бюджета и др.

- кураторство – организация работы кураторов – обучающихся старших курсов с первокурсниками.

Высшим органом студенческого самоуправления является отчетно-выборная конференция, которая проходит ежегодно с обязательным участием в ее работе проректора по учебной работе. Взаимодействие органов студенческого самоуправления с администрацией университета и институтов обеспечивается участием представителей студенчества в работе всех органов управления университетом и институтами, регулярными встречами студенческой молодежи с сотрудниками ректората, деканатов, других структурных подразделений университета.

3.3. Мониторинг качества воспитательной работы и условий реализации содержания воспитательной деятельности

Мониторинг качества воспитательной работы – это форма организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о системе воспитательной работы, обеспечивающая непрерывное слежение и прогнозирование развития данной системы.

Способами оценки достижимости результатов воспитательной деятельности на личностном уровне могут выступать:

– анкетирование, беседа и др.;

- анализ результатов различных видов деятельности;
- портфолио и др.

Ключевыми показателями эффективности качества воспитательной работы и условий реализации содержания воспитательной деятельности могут выступать: качество ресурсного обеспечения реализации воспитательной деятельности; качество инфраструктуры; качество воспитательной среды; качество управления системой воспитательной работы; качество студенческого самоуправления; иное.

**Календарный план событий и мероприятий
воспитательной направленности на 2021-2022 учебный год**

Сентябрь						
Направления воспитательной работы	Виды деятельности	Дата, место, время и формат проведения	Название мероприятия и организатор	Форма проведения мероприятия	Ответственный от ООВО	Количество участников
гражданское	Организация студенческого со-управления	16.09.2021 16:00, аудитория 704	Отчетно-выборная конференция студенческого самоуправления.	Конференция	Студенческий совет, ДДМи ВР	100
	Организация студенческого со-управления	24.09.2021 С 09:00 до 18:00 Парк-отель «Велес»	Школа студенческого актива	Мастер-классы, тренинги	Студенческий совет, ДДМиВР	50
	Социально-культурная	29.09.2021 17:00 – 18:00 Студенческое общежитие (читальный зал)	Собрание студентов, проживающих в общежитии	Собрание, инструктаж	ДДМиВР Студенческий совет общежития	150
духовно-нравственное	Волонтерская	В течение месяца, в университете /колледже	Акция «Студенты – детям» под девизом: «Подари улыбку детям»	Сбор канцелярских принадлежностей	ДДМиВР Студсовет университета Студсоветы институтов/колледжа Волонтерский корпус	Весь университет
физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий	Лично-командное первенство РосНОУ по	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущен

		Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	упражнениям ГТО			ные врачом
	Формирование у обучающихся физической культуры	18.09.2021г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по бадминтону	Соревнования	Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов
		25.09.2021г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Командное первенство РосНОУ по мини-футболу	Соревнования	Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов
экологическое	Волонтерская	В течение месяца, холл 7 этажа	Акция по раздельному сбору мусора	Информирование	Волонтерский корпус	200
трудовое	Профессиональная навигация	В течение месяца	Мастер-классы: «Введение в профессию», «Современные тенденции рынка труда»	Тренинги, деловые игры	Центр карьерного роста (ЦКР)	100
культурно-просветительское	Учебно-исследовательская	01.09.2021, Малахитовый зал	День знаний	Лекция, экскурсия, концерт	Департамент маркетинга, институты/колледж, ДДМиВР, Кураторы	1000
	Досугово-творческая	07.09.2021, Малахитовый зал, холл 7 этажа	Презентация внеучебной деятельности	Презентация, концерт	ДДМиВР, Студенческие объединения, творческие студии	200
Октябрь						
гражданское	Волонтерская	В течение месяца	День Донора	Акция по сбору крови	ДДМиВР совместно с Центром Крови ФМБА и Национальным фондом развития здравоохранения	100
	Социально-культурная	В течение месяца	Парад Московского Студенчества	Демонстрация Шествие	ДДМиВР, Студенческий совет	300
	Волонтерская	07.10.2021, Детский дом г. Покров	Мероприятия в подшефном Детском доме: поздравление ребят с началом нового учебного года.	Игры, мастер-классы	Студенческий совет, волонтерский корпус	15

	Социально-культурная	В течение месяца	Конкурс в студенческом общежитии «Комната – образцового порядка»	Конкурс	Студенческий совет общежития	600
физическое	Формирование ЗОЖ	18-21.10.2021 Боулинг-центр «Ту-15»	Внутривузовский турнир по боулингу	Соревнования	Студенческий совет, ДДМиВР	100
		В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
	Формирование у обучающихся физической культуры	23.10.2021г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31) 24.10.2021г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Командное первенство РосНОУ по волейболу (девушки) Командное первенство РосНОУ по волейболу (юноши)	Соревнования Соревнования	Кафедра физического воспитания Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов Сборные команды институтов
экологическое	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
культурно-просветительское	Досугово-творческая	15.10.2021 16:00 Малахитовый зал	Общеуниверситетское посвящение первокурсников в студенты	Концерт	ДДМиВР, Студенческие объединения, творческие студии	400
	Формирование ЗОЖ	12.10.2021, 26.10.2021 Аудитория 714	Встреча студентов со специалистами, посвященная	Беседа	ДДМиВР	400

			проблеме борьбы с вредными привычками и пагубными пристрастиями: алкоголизмом, наркоманией, курением.			
	Досугово-творческая	28.10.2021, Малахитовый зал	КВН команд первокурсников РосНОУ «Первый кубок»	Конкурс	ДДМиВР, Лига КВН РосНОУ	100
	Интеллектуально-досуговая	27.10.2021, Аудитория 714	Интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?»	Игра, соревнование	ДДМиВР Интеллектуальный клуб	100
научно-образовательное	Научно-исследовательская	28.10.2021	III Всероссийская научная конференция «Актуальные проблемы и современные тенденции развития социально-экономических наук в XXI веке: взгляд молодых ученых»	Конференция	Научный руководитель института бизнес-технологий Морозова Н.С.	100

Ноябрь

физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
	Формирование у обучающихся физической культуры	13.11.2021г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Командное первенство РосНОУ по стритболу	Соревнования	Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов

		14.11.2021г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Командное первенство РосНОУ по волейболу (смешанный состав)	Соревнования	Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов
экологическое	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
трудовое	Профессиональная навигация	В течение месяца, в университете	Организация презентаций работодателей	Мастер-классы, тренинги	ЦКР	100
культурно-просветительское	Досугово-творческая	12.11. 2021, 16:00 – 18:00 Малахитовый зал	Чемпионат КВН по разминке	Соревнование	Лига КВН РосНОУ	100
	Досугово-творческая	23-26.11. 2021, 16:00 – 18:00 Малахитовый зал	Фестиваль студенческого творчества «РИТА» (РосНОУ ищет таланты).	Конкурс	ДДМиВР	100
	Интеллектуально-досуговая	02.11.2021, 10.11.2021, 16:00 – 18:00 Аудитория 2021	Интеллектуальная студенческая игра ««Что? Где? Когда?»»	Игра, соревнование	ДДМиВР Интеллектуальный клуб	80
Декабрь						
гражданское	Формирование ЗОЖ	01.12.2021 В течение дня, холл 1 этажа	Акция «День без вредных привычек»	Акция – отказ от вредных привычек	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
духовно-нравственное	Волонтерская	27.12.2021, 10:00-19:00 Детский дом г. Покров	Мероприятия в подшефном Детском доме: новогоднее представление для детей, вручение подарков детям.	Общение, игра, концерт	Студенческий совет, ДДМиВР	15
физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета

	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
	Формирование у обучающихся физической культуры	11.12.2021г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31) 15.12.2021г. 15.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31) 18.12.2021г. 10.00-15.00ч. Холл 7 этажа	Лично-командное первенство РосНОУ по гиревому спорту Лично-командное первенство РосНОУ по дартсту Лично-командное первенство РосНОУ по шахматам	Соревнования Массовые соревнования Соревнования	Кафедра физического воспитания Кафедра физического воспитания Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов Сборные команды институтов Сборные команды институтов
экологическое	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
трудовое	Профессиональное ориентирование обучающихся	17.12.2021, 15:00 – 19:00 Малахитовый зал	Форум выпускников РосНОУ	Консультирование	ЦКР	200
культурно-просветительское	Досугово-творческая	21.12.2021, 16:00-19:00 Малахитовый зал	КВН команд первокурсников: Новогодний кубок КВН РосНОУ	Игра, соревнования	Лига КВН РосНОУ	100
	Досугово-творческая	24.12.2021, 16:00-21:00 Малахитовый зал	Новогодний студенческий бал	Концерт	Студенческий совет, творческие студии	200
	Досугово-творческая	28.12.2021 15:00- 17:00 Малахитовый зал	Новогодний детский праздник	Концерт	Студенческий совет, творческие студии	30
	Интеллектуально-досуговая	09.12.2021, 16:00-18:00 Малахитовый зал	Университетская интеллектуальная игра «Брэйн ринг»	Игра, соревнования	ДДМиВР, Интеллектуальный клуб	80
Январь						
физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета

	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
экологическое	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
трудовое						
культурно-просветительское	Проектная	25.01.2022, В течение дня, холл 1 этажа, студенческое общежитие, Онлайн и офлайн формат	«День студента»	Квизы, игры, концерты	Студенческий совет, ДДМиВР	100
Февраль						
патриотическое	Формирование у обучающихся чувства уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев Отечества	В течение месяца, музеи г. Москвы	Экскурсия в военно-исторические музеи	Экскурсии	ДДМиВР	40
	Формирование у обучающихся чувства уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев Отечества	15.02.2022, 11:00-12:00 Памятник воинам-интернационалистам во дворе университета	Митинг, посвященный Дню памяти о россиянах, исполнявших служебный долг за пределами Отечества	Встречи, беседы	ДДМиВР	50
физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета

	Формирование ЗОЖ	17.02.2022 16:30 – 18:00 Спортивный зал (ул. Авиамоторная 55, корп.31)	Спортивный этап конкурса «Мисс и Мистер РосНОУ»	Соревнования	ДДМиВР	20
		В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
экологическое	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
трудовое	Профессиональная навигация	В течение месяца	Проведение семинара «Профессиональная адаптация и карьерные траектории студента-выпускника».	Консультирование	ЦКР	50
культурно-просветительское	Интеллектуально-досуговая	14.02.2022, 16:00-19:00 Малахитовый зал	День влюбленных в науку	Презентация, игра, конкурс	Департамент управления информацией, Студенческое научное общество	200
	Интеллектуально-досуговая	24.02.2022 16:00 -18:00 Малахитовый зал	Интеллектуальный этап конкурса «Мисс и Мистер РосНОУ»	Конкурс	ДДМиВР	20
Март						
патриотическое	Формирование у обучающихся бережного отношения к культурному наследию	30.03.2022 16:00 – 19:00 Малахитовый зал	Фестиваль патриотической песни «Мы помним...»	Конкурс	Творческая студия	50
духовно-нравственное	Проектная	В течение месяца	Благотворительная акция «Подари жизнь»	Сбор средств для нуждающихся граждан и детей	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий	Московские студенческие спортивные	Кафедра физического воспитания	Сборные команды

			спортивный союз	игры, фестивали, слёты, проекты		университета
	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
	Формирование у обучающихся физической культуры	13.03.2022г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31) 20.03.2022г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по настольному теннису Кубок Ректора РосНОУ по стритболу	Соревнования Соревнования	Кафедра физического воспитания Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов Сборные команды институтов
экологическое	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
трудовое	Профессиональная навигация	В течение месяца, в университете	Организация презентаций работодателей	Тренинги, экскурсии	ЦКР	100
культурно-просветительское	Досугово-творческая	03.03.2022, 16:00-20:00 Малахитовый зал	Конкурс «Мисс и Мистер РосНОУ».	Конкурс	ДДМиВР	300
	Интеллектуально-досуговая	10.03.2022 16:00 – 18:00 Аудитория 714	Интеллектуальные игры «Что? Где? Когда?» (телеверсия с волчком)	Игра, соревнования	ДДМиВР, интеллектуальный клуб	80
Апрель						
гражданское	Волонтерское	В течение месяца	День Донора	Акция по сдаче крови	ДДМиВР совместно с Центром Крови ФМБА и Национальным фондом развития	100

					здравоохранен ия	
духовно- нравственное	Формирование у обучающихся толерантности и бережного отношения к традициям народов мира	14.04.2022 16:00 – 19:00 Малахитовы й зал	Фестиваль Дружбы народов	Концерт	ДДМиВР	200
физическое	Досугово- творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды универс итета
	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамотор ная, 55, к.31)	Физкультурно- оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно- тренировочны е занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды универс итета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамотор ная, 55, к.31)	Лично- командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студент ы, допущен ные врачом
	Формирование у обучающихся физической культуры	09.04.2022г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамотор ная, 55, к.31) 10.04.2022г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамотор ная, 55, к.31) 23.04.2022г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамотор ная, 55, к.31)	Кубок ректора РосНОУ по волейболу (девушки) Кубок ректора РосНОУ по волейболу (юноши) Кубок ректора РосНОУ по волейболу (смешанный состав)	Соревнования Соревнования Соревнования	Кафедра физического воспитания Кафедра физического воспитания Кафедра физического воспитания	Сборные команды институт ов Сборные команды институт ов Сборные команды институт ов
экологическое	Формирование ответственного отношения к природной среде	23.04.2022 12:00 – 15:00 Территория общежития	Организация субботника в студенческом общежитии	Создание воспитывающ ей ситуации	ДДМиВР	50
трудовое	Профессиональ ное	В течение месяца	Презентации работодателей	Консультиров ание	ЦКР	50

	консультирование					
культурно-просветительское	Досугово-творческая	01.04.2022	Весенний кубок КВН РосНОУ(игры команд РосНОУ) – День смеха в РосНОУ.	Конкурс	Лига КВН РосНОУ	100
	Досугово-творческая	27.04.2022	Студенческий танцевальный конкурс «Стартин»	Конкурс	Студенческий совет, ДДМиВР	80
научно-образовательное	Научно-исследовательская	22.04.2022, аудитории РосНОУ	XXIII Международная научная конференция «Цивилизация знаний: российские реалии».	Конференция	Научный руководитель института бизнес-технологий	100
Май						
патриотическое	Формирование у обучающихся чувства уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев Отечества	06.05.2022 11:00 – 12:00 Памятник во дворе университета	Митинг посвященный Победе ВОВ	Демонстрация (публичное мероприятие)	ДДМиВР	50
	Формирование у обучающихся чувства уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев Отечества	09.05.2022	Участие в городских акциях, посвященных Дню Победы в Великой Отечественной войне.	Демонстрация	Волонтерский корпус, ДДМиВР	100
духовно-нравственное	Волонтерская	31.05.2022 10:00- 19:00 Детский дом г. Покров	Организация спортивных мероприятий в подшефном Детском доме.	Соревнования	Волонтерский корпус, ДДМиВР	40
	Наставничество	14.05.2022, 15.05.2022 Парк-отель Велес	Школа кураторов	Тренинги, мастер-классы	Студенческий совет, ДДМиВР	50
физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета

	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
	Формирование у обучающихся физической культуры	18.05.2022г. 15.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31) 21.05.2022г. 10.00-15.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по армрестлингу Лично-командное первенство РосНОУ по жиму штанги лежа	Соревнования Соревнования	Кафедра физического воспитания Кафедра физического воспитания	Сборные команды институтов Сборные команды институтов
экологическое	Формирование у обучающихся чувства уважения к памяти защитников Отечества и ответственного отношения к природной среде	04.05.2022 12:00 – 15:00 Двор университета	Организация субботника у мемориала памяти погибшим в ВОВ	Создание воспитывающей ситуации	ДДМиВР	40
	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
трудовое	Профессиональная навигация	В течение месяца, в университете	Организация презентаций работодателей	Мастер-классы, тренинги	ЦКР	50
культурно-просветительское	Досугово-творческая	18.05.2022 12:00-19:00 Малахитовый зал	Межвузовский конкурс художественного слова «Золотой микрофон»	Конкурс	ДДМиВР, Театральная студия	100
	Досугово-творческая	26.05.2022 16:00 – 19:00 Малахитовый зал	Чемпионат по разминке Открытой Лиги КВН РосНОУ.	Соревнования	Лига КВН РосНОУ	100
Июнь						
гражданское	Формирование у обучающихся правил и норм поведения	12.06.2022	Участие в городском празднике «День России»	Демонстрация	ДДМиВР	100

	в интересах человека, семьи, общества и государства					
духовно-нравственное	Формирование у обучающихся правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства	01.06.2022	Участие в благотворительных акциях, посвященных Дню защиты детей	Совместная деятельность с благотворительными фондами	Волонтерский корпус, ДДМиВР	50
физическое	Досугово-творческая	В течение месяца	Московский студенческий спортивный союз	Московские студенческие спортивные игры, фестивали, слёты, проекты	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование ЗОЖ	В течение месяца 16.00-19.00ч. Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Физкультурно-оздоровительные технологии, спортивная подготовка	Учебно-тренировочные занятия сборных команд университета по видам спорта	Кафедра физического воспитания	Сборные команды университета
	Формирование у обучающихся физической культуры	В течение месяца по расписанию занятий Спортивный зал (ул.Авиамоторная, 55, к.31)	Лично-командное первенство РосНОУ по упражнениям ГТО	Массовые соревнования	Кафедра физического воспитания	Все студенты, допущенные врачом
экологическое	Формирование ответственного отношения к природе	Холл 7 этажа	Сбор пластиковый крышек и батареек	Акция	Волонтерский корпус, ДДМиВР	Весь университет
трудовое	Профессиональная навигация	В течение месяца, в университете	Организация презентаций работодателей	Тренинги	ЦКР	20
Июль						
трудовое	Профессиональная ориентация абитуриентов	В течение месяца	Приемная кампания	Консультирование	Департамент маркетинга	20
культурно-просветительское	Творческая	В течение месяца	Выпускной вечер	Концерт	ДДМиВР	
Август						
трудовое	Профессиональная ориентация абитуриентов	В течение месяца	Приемная кампания	Консультирование	Департамент маркетинга	20
культурно-просветительское	Наставничество	30-31.08.2022 15:00	Встреча первокурсников с кураторами	Информирование, консультирование	Кураторы Студенческий совет	300

		Лефортовски й парк г. Москвы				
--	--	------------------------------------	--	--	--	--