

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «ОмГПУ»)

Принята решением
Ученого совета университета
Протокол №
от «__» __ 2024 г.

Основная профессиональная образовательная программа

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Уровень высшего образования – бакалавриат

Омск, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Назначение основной профессиональной образовательной программы
- 1.2. Нормативные документы
- 1.3. Перечень сокращений, используемых в тексте ОПОП

Раздел 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

- 2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников
- 2.2. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС по направлению подготовки
- 2.3. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников (по типам)

Раздел 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, РЕАЛИЗУЕМОЙ В РАМКАХ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ

- 3.1. Направленность (профиль) образовательной программы в рамках направления подготовки
- 3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы
- 3.3. Объем программы
- 3.4. Формы обучения
- 3.5. Срок получения образования

Раздел 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы, обеспечиваемым дисциплинами (модулями) и практиками обязательной части
 - 4.1.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения
 - 4.1.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения
 - 4.1.3. Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Раздел 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 5.1. Объем обязательной части ОПОП
- 5.2. Типы практики
- 5.3. Аннотации дисциплин (модулей) и практик
- 5.4. Рабочие программы дисциплин (модулей) и практик, оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплинам (модулям) и практикам, методические материалы и программа государственной итоговой аттестации
- 5.5. Программа воспитания
- 5.6. Календарный план воспитательной работы

Раздел 6. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

- 6.1. Кадровые условия реализации образовательной программы
- 6.2. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной программы
- 6.3. Применяемые механизмы оценки качества образовательной программы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение основной профессиональной образовательной программы

Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП) подготовки бакалавра является комплексным методическим документом, регламентирующим разработку и реализацию основных профессиональных образовательных программ на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом с учетом следующих профессиональных стандартов, сопряженных с профессиональной деятельностью выпускника:

07.003 «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. N 109н.

33.012 «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015г. №717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 ноября 2015г., регистрационный №39628).

ОПОП отражает компетентностно-квалификационную характеристику выпускника, содержание и организацию образовательного процесса и государственной итоговой аттестации выпускников.

1.2. Нормативные документы

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры, программам специалитета, утвержденный приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 года № 301 (далее – Порядок организации образовательной деятельности).
- Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636.
- Положение о практической подготовке обучающихся, утвержденное приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 года № 390.
- Положение о порядке разработки и утверждения образовательных программ высшего образования - программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, утверждено решением ученого совета ОмГПУ от 22.09.2015, протокол № 1.
- Положение о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГБОУ ВО «ОмГПУ» утверждено и. о. ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 30.06.2017, протокол № 9.
- Положение о порядке организации освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) по программам высшего образования, утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 01.02.2019, протокол № 4.
- Положение об обучении по индивидуальному плану лиц, осваивающих в ОмГПУ основные программы высшего образования: бакалавриат, специалитет, магистратура, утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 01.02.2019, протокол № 4.

- Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования – программ бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утверждено и. о. ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 03.07.2018 протокол № 11.
- Положение об оценочных средствах в ОмГПУ, утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 01.02.2019, протокол № 4.
- Положение о порядке индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ и хранения в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях, утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 01.02.2019 протокол № 4.
- Положение об электронном портфолио обучающихся по программам высшего образования, утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 01.02.2019 протокол № 4.
- Положение о зачете ОмГПУ освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утверждено ректором ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 25.09.2020, протокол №1.
- Положение о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утверждено и. о. ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 03.07.2018, протокол № 11 (с изменениями от 28.02.2020, 28.05.2020, 27.11.2020).
- Положение о выпускной квалификационной работе по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 01.02.2019 протокол № 4.
- Положение о практической подготовке обучающихся в ОмГПУ, утверждено ректором ФГБОУ ВО «ОмГПУ» на основании решения ученого совета от 20.10.2020 г., протокол №2.
- Положение об установлении минимального объема контактной работы обучающихся с преподавателем, а также максимального объема занятий лекционного и семинарского типов при организации образовательного процесса по образовательной программе, утверждено ректором ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 22.09.2015, протокол № 1.
- Положение об условиях и порядке зачисления экстернов на образовательные программы высшего образования, утверждено и. о. ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 03.07.2018, протокол № 11.
- Положение о порядке применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 28.06.2019 протокол № 9.
- Положение об электронном курсе на Образовательном портале ОмГПУ, утверждено ректором ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 29.12.2015 протокол № 5.
- Положение о порядке реализации дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту, утверждено и. о. ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 30.06.2017, протокол № 9.
- Положение об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ОмГПУ, утверждено ректором ФГБОУ ВО «ОмГПУ», на основании решения ученого совета от 20.02.2015, протокол №6 с изменениями от 30.04.2021.

1.3. Перечень сокращений, используемых в тексте ОПОП

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;
ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт;
ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;
ООО – основное общее образование;
СОО – среднее общее образование;
ДО – дополнительное образование;
УК – универсальные компетенции;
ОПК – общепрофессиональные компетенции;
ПК – профессиональные компетенции;
ПС – профессиональный стандарт;
ПД – профессиональная деятельность;
ГИА – государственная итоговая аттестация;
ГЭ – государственный экзамен;
ВКР – выпускная квалификационная работа;
ФОС – фонд оценочных средств;
ОС – оценочные средства;
ЗЕ/з.е. – зачетная единица (1 ЗЕ – 36 академических часов).

Раздел 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников

Область профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу бакалавриата, могут осуществлять профессиональную деятельность: 07 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); 33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее) (в сфере оказания профессиональных услуг населению в поиске работы и трудоустройстве, обучении и повышении квалификации); сфера консалтинга.

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника..

Типы задач профессиональной деятельности выпускников:
организационно-управленческий

Перечень основных объектов (или областей знания) профессиональной деятельности выпускников:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; , службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов; , организации, специализирующиеся направленческом и кадровом консалтинге и аудите, кадровые агентства.

2.2. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

№ п/п	Код профессионального стандарта	Наименование профессионального стандарта
07 Административно-управленческая и офисная деятельность		
1	07.003	«Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. N 109н.
33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее)		
2	33.012	«Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015г. №717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 ноября 2015г., регистрационный №39628).

2.3. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников (по типам)

Таблица 2.1.

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания) (при необходимости)
07 Административно-управленческая и офисная деятельность	организационно-управленческий	сбор информации о потребностях организации в персонале; поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; организация и проведение оценки и аттестации персонала; формирование карты поиска кандидатов; определение цели и параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов; сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов; определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности; анализ и структурирование плана работодателя по найму кандидатов; подготовка и корректировка профиля должности; определение технологии, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов; организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; организация адаптации и стажировки персонала; организация оплаты труда персонала; организация труда персонала; разработка и реализация корпоративной социальной политики; организация обучения персонала; разработка и реализация мер по развитию и профессиональной карьере, адаптации и стажировке персонала; администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала; администрирование процессов и документооборота по вопросам обеспечения персоналом, проведения оценки и аттестации персонала, развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, корпоративной социальной политики;	службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов; , организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, кадровые агентства

Раздел 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, РЕАЛИЗУЕМОЙ В РАМКАХ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

3.1. Направленность (профиль) образовательной программы в рамках направления подготовки (специальности): Управление персоналом организаций

3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы:

бакалавр (согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень высшего образования – бакалавриат).

3.3. Объем программы:

240.00 зачетных единиц (далее – з.е.) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы бакалавриата с использованием сетевой формы, реализации программы бакалавриата по индивидуальному учебному плану.

3.4. Формы обучения: очно-заочная

3.5. Срок получения образования:

Срок получения образования по образовательной программе (вне зависимости от применяемых образовательных технологий): 4,8 года.

Раздел 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы, обеспечиваемым дисциплинами (модулями) и практиками обязательной части

4.1.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Таблица 4.1.

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Знает методики поиска, сбора и обработки информации; актуальные российские и зарубежные источники информации в сфере профессиональной деятельности; методы системного анализа УК-1.2 Умеет применять методики поиска, сбора и обработки информации; осуществляет критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применяет системный подход для решения поставленных задач УК-1.3 Владеет методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации; методикой системного подхода для решения поставленных задач

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Знает виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность УК-2.2 Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализирует альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использует нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности УК-2.3 Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и деловой коммуникации, а также принципы командной работы УК-3.2 Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в команде; применяет основные нормы социального взаимодействия для самореализации и достижения личных и командных целей УК-3.3 Имеет навыки командной работы, а также навыки успешного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Коммуникация	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Знает особенности устного и письменного общения на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации УК-4.2 Умеет применять различные методы делового общения на русском и иностранном языках как в устной, так и в письменной форме УК-4.3 Владеет навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Анализирует социокультурные различия социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории, социокультурных традиций мира, основных философских, религиозных и этических учений УК-5.2 Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям Отечества

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережения)	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные принципы самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда УК-6.2 Умеет планировать свое рабочее и личное время; формулирует цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из индивидуально-личностных особенностей, поставленных жизненных целей и развития социальной ситуации УК-6.3 Владеет навыками управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережения)	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Знает роль и значение физической культуры в жизни человека и общества; научно-практические основы физической культуры, а также систему профилактики вредных привычек и формирования здорового образа и стиля жизни УК-7.2 Умеет применять на практике разнообразные средства физической культуры и спорта для сохранения и укрепления здоровья и психофизической подготовки; использует средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни УК-7.3 Владеет навыками поддержания здоровья и физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Безопасность жизнедеятельности	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Знает классификацию и источники чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; причины, признаки и последствия опасностей, способы защиты от чрезвычайных ситуаций; принципы организации безопасности труда на предприятии, технические средства защиты людей в условиях чрезвычайной ситуации УК-8.2 Умеет поддерживать безопасные условия жизнедеятельности; выявлять признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций; оценивать вероятность возникновения потенциальной опасности и принимать меры по ее предупреждению УК-8.3 Владеет методами прогнозирования возникновения опасных или чрезвычайных ситуаций; навыками по применению основных методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
Инклюзивная компетентность	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах УК-9.2 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами УК-9.3 Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Знает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике, методы личного экономического и финансового планирования, основные финансовые инструменты, используемые для управления личными финансами УК-10.2 Умеет анализировать информацию для принятия обоснованных экономических решений, применять экономические знания при выполнении практических задач УК-10.3 Владеет способностью использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач
Гражданская позиция	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной сфере	УК-11.1 На основе понимания сущности экстремизма, терроризма и коррупционного поведения способен определять проявления экстремизма, терроризма и коррупционного поведения в общественной жизни и профессиональной сфере УК-11.2 На основе знаний антикоррупционного законодательства, нормативно-правовой базы Российской Федерации по борьбе с экстремизмом и терроризмом способен предлагать мероприятия по противодействию и профилактики экстремизма, терроризма и коррупционного поведения в профессиональной сфере

4.1.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников

И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

Таблица 4.2.

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
	ОПК-1 Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности;	ОПК-1.1 Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российское законодательство в части работы с персоналом ОПК-1.2 Умеет применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом ОПК-1.3 Владеет способностью применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
	ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов;	ОПК-2.1 Знает методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом ОПК-2.2 Умеет осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом ОПК-2.3 Владеет методами осуществления сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
	ОПК-3 Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику	ОПК-3.1 Знает стратегии управления персоналом, особенности их документационного сопровождения ОПК-3.2 Умеет разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение ОПК-3.3 Владеет способностью разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
	ОПК-4 Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения	ОПК-4.1 Знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-4.2 Умеет применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет ОПК-4.3 Владеет способностью применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, навыками ведения документационного сопровождения и учета
	ОПК-5 Способен использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, государственные и муниципальные информационные системы; применять технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг;	ОПК-5.1 Знает современные информационные технологии и программные средства ОПК-5.2 Умеет использовать современные информационные технологии и программные средства ОПК-5.3 Владеет способностью использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
	ОПК-6 Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд;	ОПК-6.1 Знает принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности ОПК-6.2 Умеет выбирать современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности ОПК-6.3 Владеет навыками применения современных информационных технологий, использует их для решения задач профессиональной деятельности

4.1.3. Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Таблица 4.3.

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий		

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
<p>сбор информации о потребностях организации в персонале; поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; организация и проведение оценки и аттестации персонала; формирование карты поиска кандидатов; определение цели и параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов; сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов; определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности; анализ и структурирование плана работодателя по найму кандидатов; подготовка и корректировка профиля должности; определение технологии, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов;</p>	<p>ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, критерии подбора, найма и расстановки персонала, требования к должностям работников, критерии аттестации и деловой оценки персонала, владеть технологиями проведения аттестации, методами деловой и экономической оценки персонала, способен применять их на практике в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>ПК-1.1 Знает основы разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, критериев подбора, найма и расстановки персонала</p> <p>ПК-1.2 Умеет разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, требования к должностям работников, критерии аттестации и деловой оценки персонала</p> <p>ПК-1.3 Владеет технологиями проведения аттестации, методами деловой и экономической оценки персонала, способен применять их на практике в соответствии со стратегическими планами организации</p>

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; организация адаптации и стажировки персонала; организация оплаты труда персонала; организация труда персонала;	ПК-2 Способен применять на практике знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, основ научной организации и нормирования труда, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	ПК-2.1 Знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, основы научной организации и нормирования труда ПК-2.2 Умеет разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации ПК-2.3 Владеет способностью применять на практике основы научной организации и нормирования труда, программы трудовой адаптации
разработка и реализация корпоративной социальной политики; организация обучения персонала; разработка и реализация мер по развитию и профессиональной карьере, адаптации и стажировке персонала;	ПК-3 Способен использовать знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, процессов групповой динамики и принципов формирования команды, основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, применять на практике современные технологии стратегического управления развитием человеческих ресурсов организации	ПК-3.1 Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, основы профессионального развития персонала, процессов обучения ПК-3.2 Умеет управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала ПК-3.3 Владеет способностью применять на практике современные технологии стратегического управления развитием человеческих ресурсов организации

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала; администрация процессов и документооборота по вопросам обеспечения персоналом, проведения оценки и аттестации персонала, развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, корпоративной социальной политики;	ПК-4 Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права, в том числе в области безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, применять на практике процедуры разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, технологии регулирования трудовых отношений, управления безопасностью труда персонала	ПК-4.1 Знает Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в том числе в области безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда ПК-4.2 Умеет применять на практике процедуры разработки и внедрения кадровой и управленческой документации ПК-4.3 Владеет технологией регулирования трудовых отношений, управления безопасностью труда персонала

Раздел 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

5.1. Объем обязательной части ОПОП

Объем обязательной части ОПОП без учета объема государственной итоговой аттестации должен составлять не менее 30 процентов общего объема программы.

5.2. Типы практики

Производственная практика (технологическая, проектно-технологическая).

Производственная практика (организационно-управленческая).

производственная практика (преддипломная).

Учебная практика (ознакомительная).

Организация:

- выбирает один или несколько типов учебной и один или несколько типов производственной практик из рекомендованного перечня;
- устанавливает дополнительный тип (типы) учебной и (или) производственной практик;
- устанавливает объемы практик каждого типа.

5.3. Аннотации рабочих программ дисциплин (модулей) и практик

Блок 1. Дисциплины (модули). Обязательная часть

Б1.0.01 История России

Дисциплина является универсальным (многокомпонентным) носителем исторической информации, средством развития познавательной деятельности, ресурсом личностного становления студентов. Изучение дисциплины «История (история России, всеобщая история)» направлено на формирование у студентов целостного взгляда на исторический процесс и возможности его познания, представления об основных закономерностях всемирно-исторического процесса, а также его цивилизационных особенностях, с акцентом на историю России, как органическую часть мировой планетарной цивилизации.

Программа предусматривает изучение курса по проблемно-хронологическому принципу. Её содержание дает возможность рассмотреть взаимосвязанные проблемы мировой и отечественной истории, получить представление о движущих силах и основных закономерностях историко-культурного развития человека и общества, историческом прошлом России в контексте общемировых тенденций развития, систематизировать знания об основных закономерностях и особенностях российской истории.

Разделы дисциплины

1. Предмет изучения истории. Цивилизации и их типы. Место Российской цивилизации в мировой истории.
2. Древняя Русь в VIII – первой половине XII вв.
3. Удельная Русь в XII – XIII вв.
4. Объединение русских земель и образование Московского государства (XIV-начало XVI вв.).
5. Социально-политическое развитие России и мира в XVI-XVII вв.
6. Россия и мир в XVIII-XIX вв.: модели модернизации, промышленный переворот.
7. Основные тенденции развития Россия и мира на рубеже XIX -XX вв.
8. Россия в условиях общенационального кризиса 1917-1918 гг.
9. Россия - СССР и мир в 1918-1985 гг.
10. СССР - Россия на рубеж XX-XXI вв. Мир в эпоху глобализации.

В ходе изучения дисциплины у студентов вырабатывается понимание многообразия культур и цивилизаций в их взаимодействии и способность осмысливать процессы, события и явления в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи. В результате освоения дисциплины будет сформирована способность студента понимать характер истории как науки, ее место в системе гуманитарного знания; учитывая проблемно-хронологический принцип, знать важнейшие исторические факты, даты, события и имена исторических деятелей; иметь научное представление об основных этапах и ключевых событиях истории России и всеобщей истории. Дисциплина вводит обучающихся в круг исторических проблем, связанных с областью будущей профессиональной деятельности, обучает приемам поиска и работы с исторической информацией, знакомит с основными методами исторического познания и теориями, объясняющими исторический процесс, формирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям своего Отечества. Также, у студентов формируется готовность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.

Б1.0.02 Основы российской государственности

Основной целью преподавания дисциплины «Основы российской государственности» является

формирование у обучающихся системы знаний, навыков и компетенций, а также ценностей, правил и норм поведения, связанных с осознанием принадлежности к российскому обществу, развитием чувства патриотизма и гражданственности, формированием духовно-нравственного и культурного фундамента развитой и цельной личности, осознающей особенности исторического пути российского государства, самобытность его политической организации и сопряжение индивидуального достоинства и успеха с общественным прогрессом и политической стабильностью своей Родины

Б1.0.03 Философия

Философия, ее предмет и место в культуре. Философские вопросы в жизни современного человека. Предмет философии. Философия как форма духовной культуры. Основные характеристики философского знания. Функции философии. Исторические типы философии. Философские традиции и современные дискуссии.

Возникновение философии. Философия древнего мира. Средневековая философия. Философия XVII-XIX веков. Современная философия. Традиции отечественной философии. Философская онтология. Бытие как проблема философии. Монистические и плюралистические концепции бытия. Материальное и идеальное бытие. Специфика человеческого бытия. Пространственно-временные характеристики бытия. Проблема жизни, ее конечности и бесконечности, уникальности и множественности во Вселенной. Идея развития в философии. Бытие и сознание. Проблема сознания в философии. Знание, сознание, самосознание. Природа мышления. Язык и мышление. Теория познания. Познание как предмет философского анализа. Субъект и объект познания. Познание и творчество. Основные формы и методы познания. Проблема истины в философии и науке. Многообразие форм познания и типы рациональности. Истина, оценка, ценность. Познание и практика.

Философия и методология науки. Философия и наука. Структура научного знания. Проблема обоснования научного знания. Верификация и фальсификация. Проблема индукции. Рост научного знания и проблема научного метода. Специфика социально-гуманитарного познания. Позитивистские и постпозитивистские концепции в методологии науки. Рациональные реконструкции истории науки. Научные революции и смена типов рациональности. Свобода научного поиска и социальная ответственность ученого. Социальная философия и философия истории. Философское понимание общества и его истории. Общество как саморазвивающаяся система. Гражданское общество, нация и государство. Культура и цивилизация. Многовариантность исторического развития. Необходимость и сознательная деятельность людей в историческом процессе. Динамика и типология исторического развития. Общественно-политические идеалы и их историческая судьба (марксистская теория классового общества; «открытое общество» К. Поппера; «свободное общество» Ф. Хайека; неолиберальная теория глобализации). Насилие и ненасилие. Источники и субъекты исторического процесса. Основные концепции философии истории. Философская антропология. Человек и мир в современной философии. Природное (биологическое) и общественное (социальное) в человеке. Антропосоциогенез и его комплексный характер. Смысл жизни: смерть и бессмертие. Человек, свобода, творчество. Человек в системе коммуникаций: от классической этики к этике дискурса. Философские проблемы в области профессиональной деятельности.

Б1.0.04 Иностранный язык

Курс направлен на совершенствование навыков коммуникации на иностранном языке. В процессе обучения предполагается изучение лексики по сферам при-менения (бытовая, терминологическая, общенаучная, официальная и другая); освоение основных способов словообразования; формирование понятия о свободных и устойчивых словосочетаниях, фразеологических единицах; развитие грамматических навыков, обеспечивающих письменную и устную коммуникацию. Практические занятия по иностранному языку ориентированы на формирование у студентов

понятия об обиходно-литературном, официально-деловом, научном стилях, стиле художественной литературы; изучение культуры и традиций стран изучаемого языка, правил речевого этикета. В результате освоения дисциплины студенты будут способны понимать и строить диалогическую и монологическую речь в основных коммуникативных ситуациях официального и неофициального общения, бытовой и профессиональной коммуникации; будут владеть правилами публичной речи (устного сообщения, доклада, презентации); овладеют навыками чтения, перевода и рефериования текстов культурно-познавательного, научно-популярного, профессионально-ориентированного характера.

Б1.0.05 Речевые практики

Коммуникация как специфическая форма взаимодействия людей. Основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации. Традиции эффективного культуроориентированного речевого общения. Виды и приемы слушания и чтения. Основные особенности говорения и письма как видов речевой деятельности. Основные модели речевого поведения. Публичная речь. Сущность речевого воздействия, его виды, формы и средства.

Феномен «общение» в психологии. Функции, виды и формы общения. Стороны, средства и процедура общения. Специфика различных сторон общения. Современные проблемы общения. Правила и нормы общения, требования к речевому поведению в различных коммуникативно-речевых ситуациях. Проблема социально-психологического влияния в ходе общения. Феномен совместности людей в ходе общения. Особенности общения в ситуациях монологического и диалогического делового общения. Специфика общения в образовательном процессе.

Б1.0.06 Специальная интеграция лиц с ограниченными возможностями здоровья

Социализация и интеграция людей с отклонениями в развитии. Стереотипы по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Безбарьерная среда для людей с ОВЗ (психологические и физические препятствия). Сущность и критерии социальной адаптации. Социокультурная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья. Интеграция в образовательное и социальное пространство людей с ограниченными возможностями здоровья. Психолого-педагогическая помощь людям с отклонениями в развитии на современном этапе.

Система социальных институтов для оказания помощи людям с отклонениями психического и социального развития. Адаптивное и инклюзивное образование. Виды адаптивных (коррекционных) образовательных учреждений в России. Принципы инклюзивного образования.

Б1.0.07 Безопасность жизнедеятельности

Чрезвычайные ситуации: классификация и причины возникновения. ЧС мирного времени и их последствия. ЧС военного времени и их последствия. Чрезвычайные ситуации природного характера и их последствия. Чрезвычайные ситуации техногенного характера и их последствия. Устойчивость функционирования объектов экономики. Единая государственная система предупреждения и ликвидации ЧС. Организация защиты и жизнеобеспечения в ЧС. Содержание и организация мероприятий по локализации и ликвидации последствий ЧС. Средства индивидуальной защиты. Структура ГО на промышленном объекте, силы и службы ГО. Планирование мероприятий ГО в мирное и военное время на объектах экономики. Негативное воздействие на организм курения табака. Источники и уровни электромагнитных полей (ЭМП) в окружающей среде и методы защиты. Вибрация, шум, акустические колебания и их воздействие на организм человека. Меры защиты. Ионизирующие излучения. Действие на организм. Нормы радиационной безопасности. Электрический ток. Действие на человека. Оказание первой медицинской помощи при поражении электрическим током. Идентификация травмирующих и вредных факторов. Общие требования к безопасности технических средств и технологических процессов. Нормативные показатели безопасности. Методы и средства повышения безопасности технических систем и технологических процессов. Экобиозащитная техника. Правовые,

нормативные и организационные основы охраны труда в организации (на предприятии). Особенности профессиональной деятельности. Правила по технике безопасности и охране труда. Мероприятия по снижению производственного травматизма и заболеваний на производстве. Инструктажи на рабочем месте. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Планирование мероприятий по охране труда.

Б1.О.08 Правоведение

Целью освоения учебной дисциплины «Правоведение» является овладение студентами знаниями в области права, выработка у учащихся позитивного отношения к правовым нормам. Развитие понимания права как социальной реальности, выработанной человеческой цивилизацией и наполненной идеями гуманизма, добра и справедливости. Дипломированный специалист в области правоведения должен обладать гражданской зрелостью и высокой общественной активностью, правовой и политической культурой, уважением к закону и социальным ценностям правового государства. Бережно относиться к чести и достоинству гражданина. Отличаться принципиальностью и независимостью в обеспечении прав, свобод и законных интересов личности, ее охраны и социальной защиты, чувством неприменимости к любому нарушению закона в собственной профессиональной деятельности. Курс правоведения нацелен на раскрытие сущности, характера и взаимодействия правовых явлений, объяснение их взаимосвязи в целостной системе знаний и значения для реализации права.

Б1.О.09 Основы управления персоналом

Персонал, стратегический ресурс, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, система управления персоналом, подходы к управлению персоналом, концепции использования трудовых ресурсов, кадровая политика, уровни управлении персоналом. Принципы управления персоналом – общие: целеустремленность, ответственность, компетентность, дисциплина, стимулирование, иерархичность; частные. Методы управления персоналом: экономические, административные, социально-психологические. Нормативные и организационные документы: структура предприятия, штатное расписание, трудовой договор, коллективный договор, положение о защите персональных данных, должностные инструкции, график предоставления отпусков, приказ на учет, хранение и выдачу трудовых книжек, порядок заключения и расторжения трудового договора. Прогноз потребности в персонале. Основные плановые показатели. Оптимальный состав рабочей силы Виды и факторы планирования персонала. Количественное и качественное планирование персонала. Основные ступени и критерии отбора персонала. Этапы отбора персонала. Проведение собеседования. Эффективность отбора персонала. Адаптация к рабочему месту, психологическая адаптация, внепроизводственная адаптация, производственная адаптация, Программа адаптации. Эффективность адаптации. Критерии и объективность оценки. Методы оценки персонала. Процедуры оценки. Аттестация персонала. Эффективность оценочных мероприятий. Причины формирования кадрового резерва. Виды кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва Подготовка резервистов. Задачи профессионального обучения. Этапы профессионального обучения. Направления профессионально обучения. Формы повышения квалификации. Методы профессионального обучения. Основные понятия и виды мотивации. Теория иерархии потребностей. Двухфакторная теория мотивации. Трехуровневая мотивация. Модели человеческих потребностей. Теория подкрепления. Теория справедливости. Теория ожиданий. Понятие, виды и структура конфликтов. Профилактика конфликтов. Причины и факторы возникновения конфликтов. Управление конфликтами. Типы разрешения конфликтов.

Б1.О.10 Основы информационных технологий и информационной безопасности

Понятие информационной деятельности и информационного поведения человека. Классификация и общие тенденции развития информационных технологий. Роль и место информационных технологий в современном образовании. Поиск и отбор информации. Систематизация и хранение

информации. Обработка и кодирование информации. Средства защиты информации.

Б1.0.11 Экономическая теория

Экономика: наука и хозяйство. Микроэкономика и макроэкономика. Экономическая теория и прикладная экономика. Прикладные экономические дисциплины. Экономический анализ и экономическая политика. Экономические институты. Экономическая модель. Методы исследования экономических явлений. Экономическая система: понятие и характеристики. Различные подходы к классификации экономических систем. Собственность: социально-экономические характеристики типов собственности. Субъекты и объекты собственности. Формы собственности. Роль собственности в формировании экономической системы. Социально-экономические типы производства. Модели поведения потребителя в экономике. Предпосылки анализа предпочтений. Рыночный механизм и его элементы. Рынок, его виды и структура. Субъекты рыночных отношений. Спрос, предложение, цена как основные элементы рыночного механизма. Взаимодействие спроса и предложения во времени. Модель Вальраса. Модель Маршалла. Производство в краткосрочном периоде. Различные теоретические подходы к понятию производства и затрат (политэкономический, маржинальный, институциональный). Производительность. Производительность факторов производства. Зависимость производительности от количества и качества производственных ресурсов. Закон убывающей предельной производительности переменного фактора производства. Затраты в краткосрочном периоде. Генезис категории «стоимость» в экономической теории. Стоимость и затраты. Эффект масштаба (положительный, постоянный, отрицательный). Выручка и доход фирмы. Валовая, средняя и предельная выручка фирмы. Бухгалтерская и экономическая прибыль. Условие максимизации прибыли. Совершенная и несовершенная конкуренция на рынке в коротком периоде. Конкуренция и структура рынка. Предложение фирмы совершенного конкурента. Монополия. Естественная монополия. Модель монопольного рынка по сравнению с рынком совершенной конкуренции. Ценовая дискриминация: понятия и виды. Антимонопольное регулирование. Олигополия. Основные допущения моделирования олигополии. Модели олигополистического поведения. Неценовая конкуренция: дифференциация продукта, качество, гарантии, обслуживание и реклама. Равновесие ФМК при ценовой и при неценовой конкуренции. Рынок ресурсов. Особенности факторных рынков. Допущения построения модели рынка труда. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Монопольная власть на рынке труда. Модель равновесия на монопольном рынке труда. Влияние профсоюзов на рынки труда. Монопсония на рынке труда. Двусторонняя монополия на рынке труда. Особенности рынка капитала и земли. Экономическая эффективность и теория благосостояния. Социальная справедливость. Неравенство доходов и перераспределение доходов государством; налоги и трансферты. Случай несостоятельности рынка. Рыночный механизм и экологические проблемы. Способы нейтрализации отрицательных последствий внешних эффектов: административные и экономические. Основные направления экономической деятельности государства. Особенности макроэкономического анализа. Основные макроэкономические показатели. Модель макроэкономического равновесия AD-AS. Модели макроэкономической нестабильности. Экономический рост. Экономическое развитие. Уровень благосостояния. Качество жизни. Безработица. Экономические циклы. Инфляция и покупательная способность денег. Меры борьбы с инфляцией. Банковская система. Деньги и денежный рынок. Монетарная политика. Налоги. Бюджет. Фискальная политика. Равновесие на товарном рынке. Простая кейнсианская модель. Модель мультипликатора. Виды мультипликаторов. Инфляционный и рецессионный разрыв. Государственные расходы и чистый экспорт в кейнсианской модели. Модель равновесия товарного и денежного рынков IS-LM. Рынок труда и совокупное предложение. Спрос, предложение труда. Причины неравновесия на рынке труда. Кривая Филлипса.

Б1.0.12 Социально-экономическая статистика

Общее понятие о социально-экономической статистике. Основные методы социально-

экономической статистики. Анализ и прогноз в социально-экономической статистике. Система национальных счетов: методы построения, показатели. ВВП как центральный показатель СНС. Измерение макроэкономических показателей в постоянных ценах. Паритет покупательной способности валют. Статистика населения. Статистика доходов и уровня жизни населения. Статистика рынка труда. Статистика производительности труда. Индекс развития человеческого потенциала, индекс нищеты населения.

Б1.О.13 Математика и основы моделирования социально-экономических процессов

Цель изучения дисциплины:

- дать целостное представление о совокупности методов математического моделирования, позволяющих придать конкретное количественное выражение общим социологическим закономерностям, а также о системе математических моделей, используемых при принятии теоретических и прикладных социологических решений;
- дать основу знаний в части принципов и процедур применения методов математического моделирования для исследования функционирования и развития социальных систем различного уровня иерархии, помочь сформировать практические навыки в области построения и применения математических моделей;
- развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Б1.О.14 Экономико-математические методы и модели

Математические модели и математическое моделирование в экономике. Оптимизационные методы решения экономических задач. Линейное программирование. Определение оптимального объема производства. Двойственные задачи линейного программирования. Свойства двойственных оценок. Экономический смысл двойственных оценок. Транспортные задачи. Матричные антагонистические игры. Производственные функции. Балансовые модели в экономике.

Б1.О.15 Организация предпринимательской деятельности

Содержание предпринимательской деятельности. Характеристика различных научных направлений, определяющих предпринимательство. Содержание, объекты и субъекты предпринимательской деятельности. Внутренняя и внешняя среда предпринимательства. Этапы развития предпринимательства в России. Виды коммерческих организаций.

Организационно-правовая форма и юридическое лицо, их классификация. Хозяйственные товарищества. Особенности деятельности хозяйственных обществ. Производственные кооперативы. Унитарные предприятия. Виды коммерческих и некоммерческих организаций.

Особенности функционирования малого бизнеса. Понятие субъекта малого предпринимательства в Российской Федерации. Система налогообложения доходов малого предприятия. Система государственной поддержки малого бизнеса в Российской Федерации. Особенности деятельности частных предпринимателей.

Инфраструктура предпринимательства. Группы коммерческих рисков и способы их снижения. Способы информационного обеспечения предпринимательской деятельности. Формы финансирования бизнеса. Виды налогов в РФ, их

характеристика. Характеристика товарных бирж. Особенности функционирования фондовых бирж. Характеристика российского законодательства о банкротстве. Внутрифирменное предпринимательство. Сущность, цели и качественные характеристики внутрифирменного предпринимательства. Понятие технологии предпринимательства. Факторы предпринимательской деятельности. Виды коммерческих сделок и порядок их документального оформления. Документальное оформление предприятия. Порядок регистрации коммерческой организации. Договорные отношения предпринимательской деятельности.

Понятие и структура договора. Основные виды договоров, используемых в предпринимательской

деятельности. Основные требования к составлению договора купли-продажи. Характеристика предпринимательского договора. Характеристика отдельных видов предпринимательских договоров по предмету соглашению сторон. Порядок заключения, изменения и расторжения договоров. Культура и этика предпринимательства. Сущность культуры предпринимательства. Этапы развития культуры предпринимательства. Культура предпринимательской организации. Сущность деловой этики предпринимателя. Деловые отношения – важнейшая часть культуры предпринимательства. Деловое общение и принципы этикета.

Б1.0.16 Стратегический менеджмент

Предмет, методология и система изучения дисциплины «Стратегический менеджмент», необходимость ее изучения для менеджеров. Характеристика системного подхода в стратегическом управлении организацией. Основные понятия, методы и категории системы стратегического менеджмента организацией. Выбор стратегических целей организации, построение «дерева стратегических целей». Определение и конкретизация миссии организации, основных стратегических целей и задач организации. Формирование видения стратегических проблем и задач, особенности формирования системы принятия стратегических решений в организации. Характеристика процесса и основных этапов стратегического управления организацией. Особенности построения системы стратегического управления организацией и бизнесом. Анализ функций специалистов по стратегическому менеджменту и полномочий органов управления организации, принимающих стратегические решения. Структура стратегического потенциала организации. Связь задач по изменению организационной структуры с разработкой и реализацией стратегии организации и системой стратегического менеджмента. Анализ сильных и слабых сторон бизнеса (организации). Анализ конкурентных преимуществ и конкурентных позиций организации. Оценка значимости и изменения конкурентных преимуществ организации. Особенности стратегического анализа в высокой степени изменчивой среде бизнеса. Использование методов ситуационного анализа в стратегическом анализе. Основные факторы внешней среды, влияющие на стратегическое развитие организации. Анализ возможностей и угроз бизнесу из внешней среды. Поиск и анализ стратегических альтернатив развития организации. Разработка сценариев развития организации и изменений внешней среды. стратегический анализ привлекательности отрасли и инвестиционной привлекательности организации. Влияние макроэкономических тенденций на изменение возможностей и угроз. Стратегическая реакция на угрозы и реализация возможностей организации. Методы стратегического маркетинга и анализа рынка. Анализ рыночных структур, изменений структуры промышленности и уровня конкуренции для разработки стратегии бизнеса и корпоративных стратегий. Виды стратегий организации, характеристика и отличия конкурентных стратегий бизнеса и корпоративных стратегий. Примеры конкурентных стратегий бизнеса. Виды и характеристика функциональных и операционных стратегий. Характеристика инвестиционной стратегии, место инновационной и производственной стратегии в стратегическом менеджменте. Формирование технологической политики организации, её место в стратегическом менеджменте организации. Характеристика и значение применения стратегического маркетинга в стратегическом менеджменте. Характеристика, разработка и реализация стратегии внешнеэкономической деятельности организации.

Б1.0.17 Экономика организации

Сущность, роль и особенности условий работы предприятий до и после перехода на рыночные отношения. Основные цели и функции предприятия в условиях рынка. Факторы, влияющие на эффективность функционирования предприятия в условиях рынка. Необходимость государственного регулирования экономики страны. Условия и предпосылки государственного вмешательства. Механизм государственного воздействия на предпринимательскую деятельность и экономику страны. Предприятие как первичное звено экономики. Основные признаки, характеризующие предприятие. Классификация предприятий. Организационно-правовые формы

предприятий. Среда функционирования предприятия. Выбор места расположения предприятия. Факторы, влияющие на выбор места расположения бизнеса. Состав и содержание работ, выполняемых в процессе создания предприятия. Государственная регистрация предприятия. Документы, необходимые для регистрации фирмы. Устав фирмы. Учредительный договор фирмы. Организационное оформление предприятия. Случаи и порядок увеличения и уменьшения уставного фонда предприятия. Основные функции уставного капитала. Минимальная величина уставного фонда коммерческих организаций на момент регистрации. Сущность и значение основных средств. Состав и структура основных средств. Классификация основных средств. Оценка и учет основных фондов. Виды стоимостных оценок основных фондов. Износ основных фондов. Амортизация основных фондов. Способы начисления амортизационных отчислений. Обновление основных фондов. Показатели использования основных фондов. Экономическая сущность оборотных средств предприятия. Состав и структура оборотных средств. Классификация оборотных средств. Кругооборот оборотных средств. Нормирование оборотных средств. Управление оборотными средствами на предприятии. Эффективность использования оборотных средств. Пути повышения эффективности использования оборотных средств. Кадры предприятия, их классификация и значение. Определение потребности в персонале. Экономическое значение, резервы и пути повышения производительности труда. Эффективность использования персонала. Стимулирование роста производительности труда в рыночных условиях. Оплата труда персонала. Содержание и классификация заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Особенности начисления заработной платы в современных условиях. Сущность и значение себестоимости продукции как экономической категории и ее виды. Состав и классификация расходов на производство и реализацию продукции. Структура себестоимости и факторы, ее определяющие. Планирование себестоимости продукции на предприятии. Управление издержками предприятия с целью их минимизации. Прибыль предприятия: понятие, функции, виды. Формирование и распределение прибыли на предприятии. Рентабельность: виды, показатели. Сущность и значение экономической эффективности производства. Классификация ресурсов, затрат и результатов при оценке экономической эффективности производства. Система показателей оценки экономической эффективности производства.

Б1.0.18 Организационно-управленческие решения

Дисциплина предполагает: изучение комплекса вопросов, связанных с развитием у будущих менеджеров навыков принятия решений, а именно анализ большого объема многоплановой информации; разработку управленческого решения с использованием широкого спектра подходов и моделей; рассмотрение методик анализа ситуаций, позволяющих использовать информацию о проблеме для отбора наилучшей альтернативы; изучение оптимизационных моделей; моделей массового обслуживания; использование игровых подходов и имитационного моделирования при принятии решений.

Б1.0.19 Деловые коммуникации

Роль и функции коммуникаций. Принципы эффективных коммуникаций. Анализ коммуникаций. Повышение эффективности коммуникаций. Технологии коммуникаций, правила эффективных коммуникаций, типовые ошибки коммуникаций и их последствия. Разбор кейсов (примеров) в коммуникациях. Корпоративная и организационная культура в деловых коммуникациях и их влияние на трудовую деятельность. Деловая культура, деловые коммуникации, установление и поддержание деловых отношений.

Б1.0.20 Управление проектами и программами

Основные аспекты управления проектами/программами: организационные и практические концепции и методы, основные элементы планирования и управления проектами, а также многие темы, касающиеся межличностных отношений и поведения.

Пристальное внимание уделяется вопросам реализации концепций управления портфелями проектов и организации управления проектами в компаниях путем создания проектных офисов. Система управления проектной деятельностью. Корпоративная система управления проектами. Финансирование проектов. Инновационные проекты. Модели и методы управления портфелями проектов. Новаторские подходы к проектированию.

Б1.О.21 Документационное обеспечение управленческой деятельности

Документационное обеспечение: структура, принципы организации. Понятие документа. Классификация документов. Унифицированные системы документации. Организация документооборота. Классификация управленческой документации. Требования к бланкам документов. Организационные документы. Распорядительные документы. Приказы по основной деятельности. Приказы по личному составу. Информационно-справочные документы. Организация работы с документами. Регистрация и учет поступающих в организацию документов. Подготовка и регистрация исходящих документов. Учет объема документооборота. Номенклатура дел, подготовка документов для хранения в архиве. Оформление основных документов по учету и движению кадров. Порядок оформления документов при переводе. Расторжение трудового договора. Порядок подготовки проектов приказов по личному составу. Ведение трудовых книжек работников. Специфика обеспечения документационного управления на промышленном предприятии.

Б1.О.22 Теория управления

Объект и предмет теории управления. Основные характеристики научного управления. Сущность и функции управления социально-экономическими процессами. Управление и менеджмент. Эволюция управленческой мысли. Новая модель управления. Самоуправление и саморегулирование в организациях. Централизация и децентрализация управления. Понятие цели в управлении.

Функции управления. Эффективность управления. Затраты на управление. Методы управления. Сущность и содержание управленческого решения. Согласование проекта решения с исполнителями. Классификация управленческих решений. Виды, каналы коммуникаций. Коммуникационные сети. Управленческие инновации. Теория организации, ее предмет, место в системе научных знаний, направления развития. Определение понятия и роли организации в обществе. Подходы к рассмотрению организации.

Организация: понятие и черты. Параметры организации как объекта управления. Общие понятия систем, признаки, свойства, классификация. Причины создания организаций. Характеристика социальной организации. Организаций как открытая система. Цели и задачи организации как элементы ее внутренней среды. Понятие о субъектах и объектах организаторской деятельности. Организационные отношения, их типология и схемы. Понятие и этапы жизненного цикла организации. Сущность потенциала организации как базового фактора ее конкурентоспособности. Виды потенциалов организации. Определяющее влияние потенциала организации на формирование стратегии. Эффективное формирование и использование потенциала в процессе реализации стратегии. Роль высшего руководства в формировании потенциала организации.

Критерии типологии организаций. Системный подход к классификации организаций. Формальные и неформальные организации. Виды и общие понятия хозяйственных организаций. Сущность и особенности коммерческих и некоммерческих организаций. Основные типы фирм по функциональному назначению. Система управления организацией: методология управления, процесс управления, структура управления. Техника и технология управления. Задачи управления современной деловой организацией. Формирование и правила профессиональной управленческой деятельности. Понятие и принципы рационализации. Направления рационализации. Повышение качества управленческого и исполнительного труда. Влияние НИТ на процессы рационализации организационной деятельности. Формирование организационных структур. Проектирование и методы корректировки организационных систем. Практическая реализация метода оценки

эффективности сформированной организационной системы.

Б1.0.23 Бизнес-планирование

Сфера применения бизнес-плана. Функции бизнес-плана. Информация необходимая для составления бизнес-плана. Информация, предоставляемая бизнес-планом потенциальным инвесторам. Содержание бизнес-плана. Порядок составления бизнес-плана. Этапы разработки нового продукта. Источники идей для разработки новых продуктов. Методы выработки идей. Мозговая атака. Метод Гордона. Метод вопросника. Метод вмененных связей. Метод записной книжки. Эвристический метод. Научный метод. Метод стоимостного анализа. Метод матричных структур. Параметрический метод. Инвентаризации слабых мест. Жизненный цикл товара и спрос. Действия производителя на каждом этапе жизненного цикла товара. Критерии оценки производственных возможностей предприятия для производства товара. Условно-постоянные и условно-переменные издержки. Оценка стоимости проекта. Затраты на строительство. Расчет затрат на заработную плату. Календарный план выполнения работ. Сегментация потребителей. Критерии сегментации потребителей. Сегментация рынка по группам товаров. Метод двойной сегментации. Анализ конкурентов. Стратегии конкуренции М. Портера, Ф. Котлера, Дж. Траута. Матрица эластичности. Цели плана маркетинга. Структура системы маркетинга. Определение объема продаж. Разработка системы ценообразования. Политика продвижения. Система продвижения товара. Описание изготовителя товара. Расчет наличных и требуемых мощностей предприятия для производства. Расчет ориентировочных количественных потребностей в сырье, материалах, полуфабрикатах, комплектующих изделиях, энергии на единицу изделия и годовую программу. Описание производственного процесса. Расчет себестоимости единицы НТ. Прогноз объемов производства с помесячной разбивкой на первый год, поквартальной на второй и в целом на третий год. Организационная структура. Ключевой управленческий персонал. Профессиональные советники и услуги персонал. Кадровая политика фирмы. Календарный план. План социального развития. Правовое обеспечение деятельности фирмы. Расчет плана доходов и расходов. Точка самоокупаемости. Графическое представление точки самоокупаемости. План денежных поступлений и выплат на период реализации проекта. Расчет основных показателей экономической эффективности проекта и построение финансового профиля проекта. Виды риска. Количественное определение риска. Объективный и субъективный метод. Качественная оценка риска. Схема зон риска. Типовая кривая распределения вероятности возникновения определенного уровня потерь. Минимизация риска. Диверсификация. Приобретение страховки. Получение большей информации о выборе и результатах. Содержание заключительного раздела бизнес-плана. Описание социального и экономического эффекта.

Б1.0.24 Управление социальным развитием организации

Понятие социального управления. Основные функции: базовые, макроуровня и микроуровня. Элементы социального управления: прогнозирование, планирование, проектирование. Субъект социального управления, понятие государственного интереса. Понятие социальной сферы, ее элементы (население, инфраструктура, механизмы регулирования потребления, органы социальной защиты). Регулятивная, адаптивная и другие функции социальной сферы. Факторы влияния на специфику региональных социальных сфер: географический, экономический, социокультурный, информационный и политический. Организация как система социальных групп, ее основные признаки. Понятие бюрократии, основные подходы к интерпретации бюрократии и ее связь с бюрократизацией. Бюрократия как социальная общность. Специфика формальных и неформальных отношений. Понятие социального статуса и социальной роли. Поведение личности в группе. Малая группа как непосредственная система взаимодействий в организации. Факторы, влияющие на групповое взаимодействие: групповая сплоченность, групповое давление, групповые санкции. Общее и различное понятий "руководство" и "лидерство". Групповая динамика как процесс взаимодействия членов группы.

Б1.0.25 Теория организации и организационная культура

Теории поведения человека в организации. Понятие организационное поведение. Значение организационного поведения. Формирование природы организации. Основополагающие концепции организационного поведения. Базисные теоретические подходы, на которых основывается организационное поведение. Модели организационного поведения.

Предмет, понятие, структура, содержание, компоненты, свойства организационной культуры. Функциональный анализ организационной культуры. Факторы воздействия на организационную культуру. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Методы диагностики организационной культуры. Типология организационных культур. Характеристика основных типов организационных культур. Проектирование организационной культуры: принципы и методы. Мониторинг и планирование организационной культуры. Оценка влияния организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой.

Б1.0.26 Организационное поведение

Организационное поведение в современной организации. Понятие «организационное поведение» (ОП). ОП и менеджмент. Аспекты ОП. Теории ОП. ОП в современной организации. Особенности работы менеджера. Понятие эффективной организации. Проблемы мотивации в ОП. Основы индивидуального поведения. Характеристика личности и индивидуальные особенности. Понятие мотивации. Базовый мотивационный процесс. Теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория Мак Келлнда. Теория Д. МакГрегора. Мотивационно-гигиеническая теория Ф. Герцберга. Современные теории мотивации. Теория постановки цели. Модель проектирования работ. Теория обработки социальной информации. Теория закрепления. Теория справедливости. Теория ожидания. Применение теорий мотивации на практике. Группы и команды. Основные характеристики команды. Типы команд. Этапы формирования команд. Роли в команде. Синергетический эффект командной работы. Ситуационные теории (Модель Фидлера, Теория «путь-цель» Р. Хауза). Харизматическое лидерство. Коммуникации. Понятие коммуникаций в организации. Функции коммуникаций. Виды коммуникаций. Типы коммуникационных сетей. Коммуникационные барьеры. Конфликты. Понятие деструктивного и конструктивного конфликта. Типы конфликта. Причины конфликта. Уровни конфликта. Методы управления конфликтом. Стили поведения в конфликте. Поведенческие аспекты принятия управлеченческих решений. Понятие управлеченческого решения. Типы решений. Практика принятия решений. Поведенческие аспекты принятия управлеченческих решений. Изменения в организации. Понятие организационных изменений. Виды изменений в организации. Этапы изменений по Э. Шейну. Модель изменений Гейнера. Сопротивление изменениям в организации. Формы проявления сопротивления. Методы преодоления сопротивления изменениям. Инновации в организации: поведенческие аспекты. Стресс. Динамика стресса. Преодоление стресса. Современные аспекты организационного поведения.

Б1.0.27 Физическая культура и спорт

Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов. Физическая культура как социальное явление. Основные понятия теории физической культуры. Физическая культура как часть культуры личности. Социально-биологические основы физической культуры. Организм человека как единая биологическая система. Механизмы адаптации к воздействию внешних и внутренних факторов на организм человека. Физиологические механизмы двигательной деятельности: тренировочный механизм. Энергообеспечение двигательной деятельности. Физиологические основы формирования двигательных навыков. Средства физической культуры и спорта в повышении и совершенствовании функциональных и адаптационных возможностей организма. Основы здорового образа и стиля жизни. Виды здоровья. Критерии эффективности здорового образа жизни. здоровый человек как ценность и факторы его определяющие.

Составляющие здорового образа жизни. Ценностные ориентации студентов на здоровый образ жизни. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Оздоровительные системы и спорт (теория, методика и практика). Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Организация и планирование спортивной подготовки в вузе. Общественные студенческие спортивные организации. Современные популярные системы физических упражнений. Индивидуальный выбор вида спорта и системы физических упражнений (характеристика) для регулярных занятий. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений. Методы физического воспитания. Основы обучения движениям, совершенствования физических, психических качеств. Цели и задачи общей физической, специальной физической и спортивной подготовки. Зоны и интенсивность физических нагрузок, мышечная релаксация. Формы занятий физическими упражнениями. Спортивная классификация и правила соревнований в избранном виде спорта. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями. Организация самостоятельных занятий физическими упражнениями различной направленности. Характер содержания, планирование занятий в зависимости от возраста, пола, уровня физической подготовленности. Самоконтроль, врачебный, педагогический контроль за эффективностью самостоятельных занятий. Участие в спортивных соревнованиях.

Б1.0.28 Элективные курсы по физической культуре и спорту

Совершенствование техники базовых двигательных действий легкой атлетики, плавания, лыжного спорта, спортивных игр. Освоение комплексов упражнений оздоровительной гимнастики. Развитие физических качеств и повышение уровня функциональной подготовленности. Тестирование уровня физической подготовленности. Профессионально-прикладная физическая подготовка. Физическая культура инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Часть, формируемая участниками образовательных отношений

Б1.В.01 Служба персонала организации

Сущность и виды кадровой политики организации. Кадровая политика и кадровая стратегия предприятия. Место и роль кадровой политики в стратегии организации. Кадровая стратегия предприятия. Принципы формирования кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики организации. Содержание кадровой политики организации. Компетентностный подход в кадровой политике. Этапы разработки кадровой стратегии предприятия. Сущность и содержание кадрового планирования. Методы измерения и анализ трудового потенциала организации и работника. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации. Планирование приема персонала. Планирование процесса адаптации персонала. Планирование использования и оценки персонала. Планирование развития персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. Планирование безопасности труда персонала. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля персонала.

Б1.В.02 Технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

Подбор, отбор, расстановка персонала. Организация системы найма персонала. Особенности найма персонала в зависимости от стадии развития организации, потребностей и ситуации, в которой находится организация. Анализ рынка труда: особенности современного периода, соотношение спроса и предложения, расчет уровня заработных плат и т.д. Стратегия и политика в области найма. Формирование системы компетенций. Компетенции в работе: понятие, задачи, этапы и

методы разработки (прогностическое интервью, репертуарные решетки, метод прямых атрибутов, оценка критических инцидентов и др.) Алгоритм поиска и отбора персонала. Составляющие части документа "Положение о подборе, отборе и адаптации". Распределение работ по подбору персонала между сотрудниками отдела по управлению персоналом. Стандарты поиска кандидатов. Выработка общих требований к кандидату. Выбор источников поиска кандидатов с опорой на задачу и ситуацию. Обзор и сравнение источников. Категории персонала и методы их подбора: Head Hunting, Executive Search, Recrutment (массовый набор). Поиск кандидатов через социальные сети. Статистика, как инструмент выбора эффективных источников подбора. Типы интервью (характерные признаки, возможности, ограничения). Интервью по компетенциям. Оценка при массовом подборе. Принятие решения о найме или отказе кандидату. Алгоритм обратной связи кандидату. Формирование и поддержание базы кандидатов. Сбор статистики данных и ее использование. Методы оптимизации системы подбора персонала.

Привлечение талантов. Таланты: понятие, определение потребности и возможности привлечения. Ключевые параметры, определяющие выбор сотрудником места работы. Привлечение дефицитных и редких специалистов. Привлечение и подбор руководителей разных уровней.

Б1.В.03 Трудовое право

Понятие и особенности предмета трудового права; система трудового права, институты и сфера действия трудового права, соотношение с другими отраслями российского права; трудовые отношения: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты.

Принципы и источники трудового права: понятие и классификация принципов; значение общеправовых принципов для правового регулирования трудовых отношений; понятие и виды источников трудового права, роль общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров в правовой системе Российской Федерации; локальные нормативные акты как источники трудового права.

Субъекты трудового права: работники как субъекты трудового права; понятие и виды работодателей, права и обязанности работодателя; представители работников и их виды; основные функции, права, обязанности, ответственность и гарантии деятельности профсоюзов; органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых отношений, формировании и реализации государственной политики в сфере труда; понятие и виды представителей работодателей; органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права; органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Социальное партнерство: понятие и значение социального партнерства в сфере труда, стороны, основные принципы, система и формы социального партнерства, органы социального партнерства; предмет и порядок ведения коллективных переговоров, урегулирования разногласий. Понятие и содержание коллективного договора, порядок разработки, заключения, изменения и дополнения коллективного договора.

Трудовой договор: понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора; общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора, особенности прекращения срочного трудового договора; общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя; прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора; последствия незаконных увольнений.

Б1.В.04 Основы социализации, профориентации и профессионализации персонала

Сущность понятий «выпускник вуза» и «трудоустройство выпускников вузов». Выпускники вузов

как особая группа молодежи. Положение молодежи на рынке труда. Особенности спроса на выпускников вузов и предложения труда студентов и выпускников вузов. Основы социализации, профориентации и профессионализации персонала как учебная дисциплина. Социализация персонала: сущность, социальная структура коллектива, ролевая структура коллектива. Управление процессом социализации персонала предприятия. профессиональная ориентация как комплекс управлеченческих мероприятий: формирование профессионального призыва, выявление способностей, интересов. Инструменты управления технологиями профориентации на предприятии. Профессионализация персонала: сущность, основанные этапы, стадии. Инструменты и формы, методы профессионализации персонала. Управление профессионализаций на предприятии

Б1.В.05 Экономика труда

Рынок труда. Трудовые ресурсы общества. Демографические показатели формирования трудовых ресурсов. Миграция населения и ее влияние на трудовой потенциал общества. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов. Управление трудовыми ресурсами. Использование трудовых ресурсов. Система организации труда на рабочем месте. Сбалансированность трудовых ресурсов и рабочих мест. Нормирование труда. Методология и практика организации нормирования труда работников кадровых служб. Анализ численности, состава и использования трудовых ресурсов предприятия. Анализ производительности труда. Охрана труда.

Б1.В.06 Организация труда персонала

Сущность организации труда и необходимость ее совершенствования на научной основе. Краткий исторический очерк развития организации труда персонала. Научная организация труда -понятие, содержание, задачи и принципы. Регламентация и проектирование организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда. Устройство и планировка помещений и размещение рабочих мест. Планировка рабочего места; оснащение и оборудование рабочих мест. Условия труда. Организация процессов труда по управлению коллективом; виды умственного труда; методы и средства выполнения управлеченческих операций. Организационно-распорядительная деятельность персонала управления, как форма осуществления управлеченческого решения. Принципы и правила планирования рабочего времени. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий. Экономическая эффективность научной организации труда

Б1.В.07 Управление развитием персонала

Интеллектуальные ресурсы и интеллектуальный капитал предприятия. Возникновение интеллектуальных ресурсов в процессе инновационной деятельности. Функционирование интеллектуального капитала в инновационной деятельности организации. Стратегии управления интеллектуальным капиталом. Интеллектуальная собственность в составе интеллектуальных ресурсов. Классификация объектов интеллектуальной собственности. Правовая охрана в режиме коммерческой тайны. Идентификация собственника прав на результаты исследований и разработок.

Механизм формирования «портфеля» интеллектуальных ресурсов компаний. Примеры «портфелей» интеллектуальных ресурсов компаний. Внешние и внутренние условия создания интеллектуальных ресурсов. Формирование организационного знания в организации. Модель создания организационного знания Нонаки и Такеучи. Особенности мотивации персонала, создающего интеллектуальные ресурсы. Развитие лидерства при управлении квалифицированным персоналом. Система управления интеллектуальными ресурсами организации.

Б1.В.08 Управление трудовой адаптацией персонала

Система трудовой адаптации персонала. Стандарты вхождения персонала в компанию. Основные

направления формы и методы трудовой адаптации персонала. Условия проведения успешной адаптации. Процедура адаптации (оформление сотрудника; первичное знакомство; стажировка; обратная связь). Профессиональный аспект трудовой адаптации. Психофизиологический аспект трудовой адаптации персонала. Социально-психологический аспект адаптации. Этапы трудовой адаптации. Сроки адаптации. Причины, мешающие адаптации сотрудника (различные ценности и приоритеты; обманутые ожидания; не сложившийся личностный контакт; условия труда; количество заданий и т.д.). Разработка матрицы адаптации персонала. Наставничество в адаптации. Модель GROW. Управление трудовой адаптацией службой управления персоналом организации. Документационное обеспечение адаптации персонала организации. Положение об адаптации персонала. Положение о наставничестве. Оценка эффективности адаптации. Пути улучшения адаптации персонала.

Б1.В.09 Деловая оценка персонала

Место оценки в системе управления организациями. Цели и назначение оценки персонала. Основные направления в оценке персонала. Определение достижения стратегических и тактических (операционных) целей. Контроль за деловой активностью сотрудников и компании в целом в реальном времени. Роль оценки персонала в анализе работ; определении требований работы; обучении и развитии персонала; поиске и отборе новых работников (рекрутинге); кадровом планировании; планировании карьеры работников; системе стимулирования труда; формировании и работы с кадровым резервом. Понятие компетенции. Шкалы измерения компетенций. Методы анализа работ и моделирование компетенций. Ключевые показатели эффективности. Методы оценки персонала и их надежность, достоинства и недостатки. Методики оценки персонала. Интервью по ключевым компетенциям. Тестирование. Аттестация. Экспертная оценка. Система 360о. Оценка результатов (МВО). Кейс - методики. Метод сравнения. Личностные опросники. Ассессмент - центр (Центр оценки (ЦО). Оценка учебного мероприятия, программы обучения (материала) и оценку эффективности системы обучения на рабочих местах (отдела обучения или корпоративного университета) в рамках обучения и повышения квалификации. Анализ и использование результатов оценки персонала.

Б1.В.10 Управление профессиональными компетенциями персонала

Эволюция развития компетентностного подхода. Отечественная школа компетентностного подхода в управлении персоналом. Понятие компетенции и компетентности. Основные подходы к пониманию компетенций. Когнитивные компетенции. Функциональные компетенции. Социальные компетенции. Личностные компетенции. Этические компетенции. Мета-компетенции. Общие и специфические компетенции. Классификация компетенций. Модели компетенций. Структура модели компетенций. Кластер компетенций. Общая модель компетенций. Специальная (профильная) модель компетенций. Профиль компетенций.

Стандарты качества для модели компетенции. Общая технология разработки модели компетенций. Планирование проекта разработки модели компетенций. Формирование проектной группы: состав и размер проектной группы, требования к участникам проектной группы. Этапы сбора информации о стандартах поведения. Методы сбора информации. Анализ информации о стандартах поведения. Проектирование модели компетенций. Проверка валидности проекта компетенций.

Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала. Использование модели компетенций при обучении персонала. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.

Б1.В.11 Кадровая политика и стратегия организации

Методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника. Сущность и виды кадровой политики государства и организаций. Место и роль кадровой политики в политике организации. Принципы формирования кадровой политики. Механизмы и этапы формирования

кадровой политики организации. Стратегия кадровой политики организации. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики. Сущность и содержание кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации. Планирование привлечения персонала. Планирование адаптации персонала. Планирование использования и аттестации персонала. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля и планирование развития отдельных видов планирования.

Б1.В.12 Аттестация персонала

Место аттестации в системе управления организациями. Цели и назначение аттестации персонала. Основные направления в аттестации персонала. Определение достижения стратегических и тактических (операционных) целей. Контроль за деловой активностью сотрудников и компании в целом в реальном времени. Роль аттестации персонала в анализе работ; определении требований работы; обучении и развитии персонала; поиске и отборе новых работников (рекрутинге); кадровом планировании; планировании карьеры работников; системе стимулирования труда; формировании и работы с кадровым резервом. Нормативная база аттестации. Процедура и технологии проведения аттестации персонала. Методы аттестации персонала и их надежность, достоинства и недостатки. Методики аттестации персонала. Документационное обеспечение аттестации персонала.

Б1.В.13 Нормирование и оплата труда персонала

Сущность нормирования труда: нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений; значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности; система норм и нормативов труда; уровни норм и нормативов. Классификация норм и нормативов по труду: виды норм труда; нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы; нормы результатов труда; область применения основных видов норм труда; виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников. Классификация затрат рабочего времени: структура затрат рабочего времени; нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени; структура нормы времени; норма штучно-калькуляционного времени. Исследование затрат рабочего времени: методы исследования: хронометраж, фотография рабочего времени (ФРВ), фотохронометраж; виды ФРВ; методы и технические средства проведения ФРВ; основные этапы наблюдения.

Комплексное обоснование норм труда: обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов; критерий оптимальности варианта норм труда. Пересмотр норм труда и оценка их качества. Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда; нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Нормирование труда отдельных категорий персонала: нормирование труда основных и вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Понятийный аппарат дисциплины «Оплата труда». Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда. Эволюция теорий заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие. Прожиточный минимум: виды,

содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны. Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест. Способы классификации рабочих мест. Разработка системы социальных льгот персоналу. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда оплаты труда. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.

Б1.В.14 Кадровый консалтинг и аудит

Методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника. Сущность и виды кадровой политики государства и организации. Место и роль кадровой политики в политике организации. Принципы формирования кадровой политики. Механизмы и этапы формирования кадровой политики организации. Стратегия кадровой политики организации. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики. Сущность и содержание кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации. Планирование привлечения персонала. Планирование адаптации персонала. Планирование использования и аттестации персонала. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля и планирование развития отдельных видов планирования.

Б1.В.15 Командообразование

Группы в организациях, их природа и возможности. Команды как группы людей, занятых совместной деятельностью для достижения определенной цели, за которую они несут коллективную ответственность. Признаки эффективной команды: достижение целей, удовлетворенность членов команды, командная жизнеспособность. Уникальность вклада команд и командных форм работы в деятельность современных организаций. Эффект «синергии». Кросскультурные особенности современных команд. Типы команд по задачам и вариантам управления. Команды экспертов, испытателей, производящие и управленческие команды. Самоуправляемые команды и команды включенных сотрудников. Использование команд и командных форм, как способ повышения эффективности труда. Попытки эксплуатации идеи «команды». Содержание технологии стадии формирования команды. Задачи руководителя и членов команды. Фундамент эффективной команды: вводимые ресурсы (цели, задачи, подбор команды, вознаграждение, технологии работы). Явления дилеммы между разнообразием и консенсусом, теория фундаментальных межличностных отношений, симптомы несовместимости и противопоказания работы в команде. Кросскультурные особенности поведения членов команды. Блокирующие модели поведения в команде. Методы диагностики профессиональных и индивидуально-психологических особенностей членов команды. Самодиагностика. Эффекты группового сплочения и способы управления ими.

Б1.В.16 Антикризисное управление

Экономические основы возникновения кризисных ситуаций. Кризисы в развитии организаций. Понятие и сущность антикризисного управления. Механизмы государственного регулирования кризисных ситуаций. Правовые основы финансового оздоровления и банкротства организаций. Диагностика состояния неплатежеспособных предприятий. Прогнозирование банкротства. Стратегия в антикризисном управлении. Тактические решения в антикризисном управлении. Методы финансового оздоровления неплатежеспособных организаций. Финансовый менеджмент неплатежеспособной организации. Инвестиционная политика в антикризисном управлении и управление рисками. Оценочные технологии в антикризисном управлении.

Б1.В.17 Бюджетирование управления персоналом организации

Методика бюджетирования расходов на персонал. Роль и место службы управления персоналом в бюджетировании. Форматы кадрового планирования. Последовательность работы с информацией для бюджета на персонал. Планирование как основа бюджетного процесса. Бюджет затрат на найм персонала. Бюджет затрат на использование персонала. Бюджет затрат на адаптацию персонала. Бюджет затрат на охрану и улучшение использования труда персонала. Бюджет затрат на оплату труда персонала. Бюджет затрат на социальные выплаты и социальные программы. Бюджет затрат на развитие и обучение персонала. Бюджет службы управления персоналом.

Дисциплины (модули) по выбору

Б1.В.ДВ.01.01 Исследование рынка труда

Содержание процедуры анализа и оценки рынка труда. Направления анализа и оценки рынка труда. Источники информации для анализа и оценки рынка труда. Формирование спроса и предложения на рынке труда. Исследование факторов, влияющих на состояние рынка труда. Составление аналитических таблиц, включающих показатели-индикаторы рынка труда. Прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов, объемов и направлений основных миграционных потоков, уровней рождаемости, смертности и естественного прироста населения, заработной платы, доходов населения (социальных выплат, пенсий, стипендий, пособий по безработице)

Б1.В.ДВ.01.02 Отраслевая специфика рынка труда

Концептуальные основы исследования рынка труда. Сегментация рынка труда. Внутренние и внешние рынки труда. Первичные и вторичные рынки труда. Ядро и переферия рынка труда. Нестандартная занятость и ее социально-экономические последствия. Конъюнктура рынка труда. Понятие рынка труда. Условия возникновения рынка труда. Рабочая сила и труд как источник предложения на рынке труда.

Особенности формирования и развития отечественного рынка труда. Характеристика современного состояния рынка труда. Профессионально-квалификационные, отраслевые и территориальные диспропорции на рынке труда: их причины и последствия. Отраслевая специфика рынка труда.

Б1.В.ДВ.02.01 Технологии стимулирования персонала в организации

Базовые основы стимулирования труда как элементов управления персоналом. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Программы и методы стимулирования. Направления, формы и методы материального стимулирования персонала. Направления, формы и методы нематериального стимулирования персонала. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности. Управление стимулированием. Методика оценки эффективности и совершенствования системы стимулирования персонала. Принципы разработки проекта по стимулированию персонала.

Б1.В.ДВ.02.02 Мотивационный менеджмент

Понятие, сущность и содержание мотивационного менеджмента. Мотивация трудовой деятельности: место и роль в системе управления предприятием. Общая характеристика мотивационного процесса. Социокультурные факторы мотивации. Роль руководителя и службы управления персоналом в формировании политики предприятия в области мотивации. Содержательные теории мотивации деятельности. Процессуальные теории мотивации деятельности. Мотивационные факторы поведения работников в процессе трудовой деятельности. Мотивационный профиль сотрудника. Формирование системы мотивации трудовой деятельности. Определение целей и задач системы мотивации трудовой деятельности. Анализ существующей системы мотивации трудовой деятельности. Формирование структурных составляющих системы мотивации трудовой деятельности. Подготовка, разработка и внедрение системы мотивации в систему управления персоналом организации. Управление мотивацией трудовой деятельности. Мотивация и компенсация. Традиционная и нетрадиционная система компенсаций. Формирование элементов программы нематериального стимулирования трудовой деятельности.

Б1.В.ДВ.03.01 Адаптация выпускников на рынке труда

Адаптация выпускников на рынке труда как учебная дисциплина. Проблемы адаптации выпускников на рынке труда. Технологии мониторинга рынка труда по адаптации выпускников. Отраслевые особенности в системе адаптации выпускников на рынке труда. Служба персонала предприятия и инструментарий адаптации выпускников. Технологии, формы и методы адаптации выпускников на рынке труда. Инструменты профессиональной адаптации выпускников на рынке труда.

Б1.В.ДВ.03.02 Организация адаптации и стажировки персонала

Понятие адаптации, ее виды, цели и задачи. Положение об адаптации: практическое составление и документационное оформление положения предприятия, включающее принципы общего положения, программы работы с сотрудником на период испытательного срока (план работы на испытательный срок, социометрия, оценка работника после прохождения испытательного срока), план введения в должность (личный план профессионального и служебного развития).

Базовые программы адаптации. Особенности адаптации нового сотрудника в зависимости от уровня квалификации и должности; Особенности адаптации сотрудника при изменении статуса (по вертикали), при перемещении на новую должность (по горизонтали). Адаптация работника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности в процессе организационных изменений. Задачи отдела персонала и подразделения в процессе адаптации. Роль линейного руководителя. Роль наставника. Принципы работы наставника. Материальное стимулирование наставников. Контроль качества работы наставника. Оценка результатов прохождения адаптации.

Организация и проведение стажировок. Нормы, требования. Эффективность стажировок.

Б1.В.ДВ.04.01 Организация обучения персонала

Реализация кадровой стратегии организации в отношении развития и обучения персонала. Проектирование развития и обучения персонала организации. Технологии развития и обучения персонала организации. Формирование бюджета затрат на развитие и обучение персонала организации и контроль за его исполнением. Аудит и контроллинг обучения и развития персонала организации.

Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы обучения персонала

Обучение персонала организации. Обучение как процесс. Процессы обучения. Основные виды обучения персонала организации. Направления, формы и методы воспитания работников. Виды, формы и методы обучения персонала. Образование. Непрерывное образование. Профессиональное образование как процесс. Инструменты реализации системы обучения: определение стандартов,

определение потребностей, постановка конкретных целей, реализация, оценка эффективности. Роль внутрифирменного обучения в кадровой политике организации. Профессиональное обучение. Подготовка кадров. Повышение квалификации кадров. Повышение квалификации, профессионального мастерства руководителей и специалистов. Переподготовка кадров. Основные формы и методы подготовки специалистов. Концепция специализированного обучения. Концепция многопрофильного обучения. Концепция обучения, ориентированного на личность. Виды обучения персонала. Задачи обучения для отдельных целевых групп. Методы обучения персонала: на рабочем месте и вне рабочего места. Организация дополнительного обучения персонала. Методические требования к организации обучения сотрудников. Содержание основных технологических этапов управления процессом дополнительного обучения персонала.

Б1.В.ДВ.05.01 Политика организации по охране труда персонала

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда. Организация системы управления охраной труда. Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда. Организация общественного контроля. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Разработка инструкций по охране труда. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Основы предупреждения профессиональной заболеваемости. Документация и отчетность по охране труда. Сертификация работ по охране труда в организациях. Специальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности.

Основы предупреждения производственного травматизма. Техническое обеспечение безопасности зданий и сооружений, оборудования и инструмента, технологических процессов. Коллективные средства защиты: вентиляция, освещение, защита от шума и вибрации. Социальная защита пострадавших на производстве. Общие правовые принципы возмещения причиненного вреда. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний. Оказание первой помощи пострадавшим на производстве.

Б1.В.ДВ.05.02 Безопасность труда персонала

Опасные и вредные факторы: классификация. Нормирование. Основы физиологии труда. Формы трудовой деятельности человека. Фазы работоспособности. Безопасность организации. Требования промышленной безопасности при эксплуатации промышленных объектов. Декларация промышленной безопасности. Охрана труда. Понятие охраны труда. Значение охраны труда работников организации. Законодательство об охране труда и принципы охраны труда. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охране труда. Организация охраны труда. Система управления охраной труда. Обеспечение охраны труда. Система стандартов безопасности труда. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Рабочее время. Режимы рабочего времени. Основные понятия и виды режимов труда и отдыха. Отпуска. Трудовой распорядок. Дисциплины труда. Организация и функции служб охраны труда. на предприятии. Инструктаж и обучение безопасным методам работы. Планирование мероприятий по охране труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Травматизм и мероприятия по снижению производственного травматизма и заболеваний на производстве. Аттестация и сертификация рабочих мест. Правила по ТБ и охране труда.

Б1.В.ДВ.06.01 Технологии оценки эффективности системы управления персоналом

Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления

персоналом организации. Технологии оценки эффективности персонала организации. Формы, методы, технологии и индикаторы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Б1.В.ДВ.06.02 Управление интеллектуальными ресурсами организации

Интеллектуальные ресурсы и интеллектуальный капитал предприятия. Возникновение интеллектуальных ресурсов в процессе инновационной деятельности. Функционирование интеллектуального капитала в инновационной деятельности организации. Стратегии управления интеллектуальным капиталом. Интеллектуальная собственность в составе интеллектуальных ресурсов. Классификация объектов интеллектуальной собственности. Правовая охрана в режиме коммерческой тайны. Идентификация собственника прав на результаты исследований и разработок.

Механизм формирования «портфеля» интеллектуальных ресурсов компаний. Примеры «портфелей» интеллектуальных ресурсов компаний. Внешние и внутренние условия создания интеллектуальных ресурсов. Формирование организационного знания в организации. Модель создания организационного знания Нонаки и Такеучи. Особенности мотивации персонала, создающего интеллектуальные ресурсы. Развитие лидерства при управлении квалифицированным персоналом. Система управления интеллектуальными ресурсами организации.

Б1.В.ДВ.07.01 Маркетинг персонала

Маркетинговые концепции управления персоналом. Принципы маркетинга персонала; сходства и различия между маркетингом товаров (услуг) и маркетингом персонала. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации. Функции маркетинга персонала. Место маркетинга персонала в организационной структуре службы управления персоналом. Сущность маркетингового подхода при выполнении различных функций системы управления персоналом. Классификация требований к персоналу и к работодателю в процессе разработки стратегии маркетинга персонала. Требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю. Факторы сегментирования и определение целевых групп персонала. Роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации. Маркетинговый подход к решению задач отбора персонала в организации. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала. Составные части имиджа организации и факторы его формирования. Способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда. Маркетинговая информация в области персонала. Виды, содержание, способы получения и обработки маркетинговой информации в области персонала. Коммуникативная функция маркетинга персонала. Оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала.

Б1.В.ДВ.07.02 Стратегическое управление персоналом

Сущность и виды кадровой политики организации. Кадровая политика и кадровая стратегия предприятия. Место и роль кадровой политики в стратегии организации. Кадровая стратегия предприятия. Принципы формирования кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики организации. Содержание кадровой политики организации. Компетентностный подход в кадровой политике. Этапы разработки кадровой стратегии предприятия. Сущность и содержание кадрового планирования. Методы измерения и анализ трудового потенциала организации и работника. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации. Планирование приема персонала.

Планирование процесса адаптации персонала. Планирование использования и оценки персонала. Планирование развития персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. Планирование безопасности труда персонала. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля персонала.

Блок 2 Практики. Обязательная часть

Б2.0.01(У) Учебная практика (ознакомительная)

Практика способствует подготовке будущих бакалавров, развитию их профессиональных умений и способностей. В процессе практики должны получить развитие и закрепление, полученные студентами знания в области организации и совершенствования управленческой деятельности предприятия (организации). В ходе прохождения учебно-ознакомительной практики должны быть решены следующие задачи:

- ознакомить студентов с основными направлениями деятельности организации (предприятия);
- сформировать представление об экономической деятельности организации (предприятия);
- изучить нормативно-правовые документы организации, Устав и локальные акты;
- сформировать умения работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- привлечь студентов к наблюдению за практикой осуществления управленческой деятельности.

Часть, формируемая участниками образовательных отношений

Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая, проектно-технологическая)

Ценностный смысл практики для бакалавра состоит в том, что он овладевает опытом анализа показателей управленческой, организационной, экономической, финансово-хозяйственной деятельности в условиях реального функционирования предприятий и организаций. Практика проводится на базе предприятий и организаций различных организационно-правовых форм деятельности, форм собственности.

Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-управленческая)

Практика должна способствовать подготовке будущих бакалавров, развитию их профессиональных умений и способностей. В процессе практики должны получить развитие и закрепление, полученные студентами знания в области анализа и совершенствования организационно-управленческой деятельности предприятия (организации). В ходе прохождения производственной практики должны научиться решать следующие задачи:

- анализировать организационно-управленческие решения с позиций социальной значимости;
- проектировать и анализировать организационные структуры;
- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
- планировать и принимать участие в осуществлении мероприятий;
- использовать различные методы принятия решений в рамках осуществления операционной деятельности;
- решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;
- владеть навыками документального оформления решений в операционной деятельности;
- разрабатывать программы внедрения технологических, продуктовых инноваций;
- разрабатывать программы внедрения организационных изменений;

Б2.В.03(Пд) производственная практика (преддипломная)

Практика должна способствовать подготовке будущих бакалавров, развитию их профессиональных умений и способностей. В процессе практики должны получить развитие и закрепление, полученные студентами знания в области анализа и совершенствования организационно-управленческой деятельности предприятия (организации). В ходе прохождения производственной практики должны научиться решать следующие задачи:

- анализировать организационно-управленческие решения с позиций социальной значимости;
- проектировать и анализировать организационные структуры;
- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
- планировать и принимать участие в осуществлении мероприятий;
- использовать различные методы принятия решений в рамках осуществления операционной деятельности;
- решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;
- владеть навыками документального оформления решений в операционной деятельности;
- разрабатывать программы внедрения технологических, продуктовых инноваций;
- разрабатывать программы внедрения организационных изменений;

Блок 3. Государственная итоговая аттестация

Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Цель государственного экзамена – установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки.

Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна представлять собой законченную работу по направленности (профилю), написанное лично автором под руководством научного руководителя, свидетельствующее об умении автора работать с литературой, обобщать и анализировать фактический и практический материал, используя теоретические знания и практические навыки, полученные при освоении профессиональной образовательной программы, содержащую элементы научного исследования.

Выпускная квалификационная работа подлежит публичной защите. Автор выпускной квалификационной работы должен свободно ориентироваться в фактическом материале, имеющем отношение к поставленной его работе исследовательской проблеме, делать аргументированные выводы на основе сопоставления данных различных источников. Выбор темы выпускной квалификационной работы предусматривает предварительное обсуждение с научным руководителем, а также на заседании кафедры. Выбор темы предусматривает самостоятельность бакалавра, исходя из его будущих профессиональных интересов, понимания актуальности рассматриваемой проблемы, а также оценки теоретического и практического значения выполняемой работы.

Автор выпускной квалификационной работы должен:

- свободно ориентироваться в фактическом материале, имеющем отношение к поставленной его работе проблеме;
- критически анализировать источники; сопоставлять данные различных источников, делать аргументированные выводы;

- вычленять авторскую концепцию при работе с научной литературой; определять методологическую и практико-ориентированную позицию того или иного исследователя;
- сопоставлять важнейшие положения и систему доказательств того или иного конкретного автора с трудами других авторов; аргументированно доказывать свою точку зрения;
- тема должна быть раскрыта, поставленная цель достигнута, задачи решены.

5.4. Рабочие программы дисциплин (модулей) и практик, оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплинам (модулям) и практикам, методические материалы и программа государственной итоговой аттестации

Все материалы представлены в приложении -
https://rpd.omgpu.ru/student/index?educational_plan=7346Уму

5.5. Программа воспитания

https://omgpu.ru/sites/default/files/obr_modules/rpv_2021.pdf

5.6. Календарный план воспитательной работы

<https://pps.omgpu.ru/print/?page=vospit-publicoop&gp=2024&end=2027&num=7346>

Раздел 6. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

6.1. Кадровые условия реализации образовательной программы

Не менее 70 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников Организации и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Организации на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют 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).

6.2. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной программы

Представлено в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, программе государственной итоговой аттестации

6.3. Применяемые механизмы оценки качества программы

Качество образования в ОмГПУ обеспечивается за счет моделирования образовательных результатов, востребованных рынком труда, внедрения в образовательный процесс достижений науки, усиления взаимодействия с работодателями, цифровизации образовательного и обеспечивающих процессов, использования компетентностно-ориентированных образовательных технологий.

Минимальные требования к качеству образования устанавливаются федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования. Дополнительные требования к качеству образования формируются вузом на основе требований профессиональных стандартов, социального заказа, ожиданий работодателей и обучающихся ОмГПУ. Работу по оценке качества образовательной деятельности в университете координирует комиссия ученого совета ОмГПУ по качеству образования.

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по ОПОП ВО определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки качества образования.

В целях совершенствования ОПОП ВО ОмГПУ регулярно проводит внутреннюю оценку качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по ОПОП ВО с привлечением работодателей и (или) из объединений, иных юридических и (или) физических лиц, включая научно-педагогических работников ОмГПУ.

В университете в рамках внутренней системы оценки качества образовательной деятельности обучающимся ОПОП ВО и научно-педагогическим работникам ежегодно предоставляется возможность оценивания условий, содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности в ОмГПУ осуществляется в рамках процедуры государственной аккредитации, а также в ходе независимых оценочных процедур проводимых внешними экспертами (НИИ мониторинга качества образования, Рособрнадзор и др.)

Механизмы оценки качества образования определяются в соответствии с Политикой гарантии качества образования в ОмГПУ (утверждено Ученым советом ОмГПУ 30.10.2020г., протокол №2).

Требования к применяемым механизмам оценки качества основной профессиональной образовательной программы содержатся в Положении об оценке качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (утверждено Врио ректора ФГБОУ ВО «ОмГПУ» на основании решения ученого совета от 28.06.2019 г., протокол № 9).