

АННОТАЦИЯ
ПРОГРАММЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»

1.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» государственная итоговая аттестация выпускника высшего учебного заведения является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Целью государственной итоговой аттестации (ГИА) является определение соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ требованиям федерального государственного образовательного стандарта 38.03.03 Управление персоналом.

Задачи государственной итоговой аттестации состоят в следующем:

- выявление уровня подготовки обучающихся к осуществлению самостоятельной профессиональной деятельности;
- определение уровня сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

ГИА завершается присвоением квалификации, указанной в перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования.

1.2 ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Трудоемкость прохождения государственной итоговой аттестации в части защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, а также подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена составляет 6 ЗЕТ.

Продолжительность государственной итоговой аттестации составляет 4 недели.

2. МЕСТО ГИА В СТРУКТУРЕ ОПОП

Государственная итоговая аттестация является завершающим этапом подготовки дипломированных специалистов БЗ. ГИА состоит из двух этапов: БЗ.Б.02 (Г)(подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена) и БЗ.Б.01(Д) (Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП

Таблица 1

Перечень планируемых результатов проведения государственной итоговой аттестации, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программой

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
Государственный экзамен	
ОК – 1	Знать: основы философский знаний. Понятийный

<p>способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</p>	<p>аппарат управления персоналом. Уметь: Формулировать категории управления персоналом Владеть: общефилософской терминологией</p>
<p>ОК -2 способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p>	<p>Знать: основные управленческие революции и их Уметь: анализировать качественные и количественные параметры функционирования социально-экономических систем; критически оценивать различные формы организаций с точки зрения правовых аспектов их построения, видов социальной ответственности, характера управления; обоснованно подходить к определению централизации и децентрализации функций и механизмов принятия решения, соотношению между ними в зависимости от сложившихся социально-экономических условий; Владеть: способностью осознавать социальную значимость своей профессии.</p>
<p>ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Знать: основные экономические законы Уметь: применять их в различных сферах деятельности Владеть: инструментами анализа макроэкономических тенденций и микроэкономических закономерностей</p>
<p>ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Знать: основы правовых знаний Уметь: применять законы, относящиеся к профессиональной деятельности Владеть: навыками правовой помощи и защиты</p>
<p>ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p>Знать: необходимый объем иностранных слов для осуществления устной и письменной коммуникации в ситуации межличностного и культурного взаимодействия Уметь: толерантно относиться друг к другу Владеть: правилами этикета в разных культурах</p>
<p>ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия основных групп Уметь: адекватно воспринимать разные культуры Владеть: методиками сравнительного анализа</p>
<p>ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию</p>	<p>Знать: принципы самоорганизации Уметь: выстраивать планы собственного развития Владеть: технологиями самоорганизации личности</p>
<p>ОК-8 способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и</p>	<p>Знать: требования поддержки физического здоровья для социальной и профессиональной деятельности Уметь: выбирать способы формирования физических упражнений Владеть: инструментами оценки собственного</p>

профессиональной деятельности	состояния
ОК-9 способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Знать: правила техники безопасности на рабочем месте Уметь: использовать защитные материалы Владеть: приемами оказания первой помощи
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знать: основные философские законы, закономерности и принципы формирования концепций управления персоналом Уметь: ставить задачи персоналу Владеть: методами управления персоналом
ОПК-2 знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	Знать: Кодекс об административных правонарушениях и другие Федеральные законы в отношении нарушения трудового права. Уметь: применять на практике статьи трудового менеджмента Владеть: технологиями улаживания трудовых споров
ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Знать: основы социального, миграционного права в аспектах социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права Уметь: применять на практике Владеть: методикой предотвращения нарушений социального, миграционного, международного права.
ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования	Знать: основные функции Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда, ФФОМС. Уметь: выстраивать необходимый диалог с обозначенными выше структурами Владеть: навыками работы с Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом, ФФОМС

<p>ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>Знать: основные правила научных исследований Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации Владеть: методикой и технологиями проведения научных исследований</p>
<p>ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>Знать: основные этические нормы в общении с персоналом; основные приемы экономического анализа информации; способы сбора и обработки данных; методы анализа данных, необходимых для решения поставленных экономических задач; Уметь: критически оценивать организационное поведение, его влияние на развитие организации; анализировать организационного поведения субъектов организации; аргументировано представлять свою точку зрения Владеть: технологиями командообразования и принципами оценки эффективности групповой динамики; методикой оценки направленности личности; профессиональной аргументацией в выборе различных типов организационного поведения;</p>
<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Знать: правила поведения при осуществлении делового общения Уметь: выстраивать конструктивный диалог при проведении деловых переговоров; эффективные взаимоотношения между организациями, учитывая современные тенденции глобализации и расширения виртуального коммуникативного и информационного пространства. Владеть: методиками оценки эффективности других; навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</p>
<p>ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их</p>	<p>Знать: закономерности и тенденции социально-экономического развития Уметь: оценивать социально-экономические проблемы в организации, находить оптимальные управленческие решения Владеть: алгоритмами разработки управленческих решений</p>
<p>ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>Знать: правила поведения при осуществлении письменной и устной формы делового общения Уметь: выстраивать конструктивный диалог при проведении деловых переговоров; эффективные взаимоотношения между организациями, учитывая современные тенденции глобализации и расширения виртуального коммуникативного и</p>

	информационного пространства. Владеть: технологиями стресс-менеджмента
ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Знать: правила информационной и библиографической культуры Уметь: решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры Владеть: информационно-коммуникационными технологиями
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегического управления Уметь: использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника Владеть: методиками разработки стратегического развития персонала организации
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга Уметь: разрабатывать стратегию привлечения персонала и применять ее на практике Владеть: технологиями кадрового планирования
ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики	Знать: основы научной организации и нормирования труда; процессы групповой динамики Уметь: организовывать групповую работу с учетом принципов групповой динамики Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест; навыками оптимизации норм обслуживания и численности
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) Уметь: Применять дисциплинарные взыскания Владеть: навыками оформления результатов

<p>труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы)</p>	<p>контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы)</p>
<p>ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p>	<p>Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда и основу политики организации по безопасности труда Уметь: оптимизировать режим труда и отдыха с учетом требования эргономики Владеть: методиками и инструментами формирования политики организации</p>
<p>ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</p>	<p>Знать: Трудовой кодекс РФ и иные нормативные акты в части процедур приема, увольнения, перевода сотрудников Уметь: оценивать перспективы движения персонала и его влияние на развитие организации Владеть: технологиями процедур движения персонала.</p>
<p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>Знать: принципы организационного проектирования, разработки функционально-штатной структуры, положение об отпусках, о командировках Уметь: формировать правила внутреннего трудового распорядка организации Владеть: навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p>
<p>ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования</p>	<p>Знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации Уметь: оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями Владеть: процедурами регулирования трудовых отношений</p>

<p>трудо­вых от­ноше­ний и со­про­во­ж­да­ю­щей до­ку­мен­та­ции</p>	
<p>ПК-13 у­ме­ни­ем ве­сти ка­дровое де­ло­про­из­вод­ство и ор­га­ни­зо­вы­вать ар­хив­ное хра­не­ние ка­дровых до­ку­мен­тов в со­от­вет­ствии с дей­ст­вую­щи­ми нор­ма­тив­но-пра­во­вы­ми ак­та­ми, зна­ни­ем ос­нов ка­дровой ста­ти­сти­ки, вла­де­ни­ем на­вы­ка­ми со­став­ле­ния ка­дровой от­чет­ности, а так­же на­вы­ка­ми</p>	<p>З­нать: ос­новы ка­дровой ста­ти­сти­ки У­меть: ве­сти ка­дровое де­ло­про­из­вод­ство, ор­га­ни­зо­вы­вать хра­не­ние ка­дровых до­ку­мен­тов Вла­деть: на­вы­ка­ми со­став­ле­ния ка­дровой от­чет­ности</p>
<p>ПК-22 у­ме­ни­ем фор­ми­ро­вать бюд­жет за­трат на пер­со­нал и кон­тро­ли­ро­вать его ис­пол­не­ние, вла­де­ни­ем на­вы­ка­ми кон­тро­ля за ис­поль­зо­ва­ни­ем ра­бочего вре­мени</p>	<p>З­нать: пра­вила фор­ми­ро­вания бюд­жета; У­меть: со­став­лять бюд­жет за­трат на пер­со­нал Вла­деть: на­вы­ка­ми кон­тро­ля за ис­поль­зо­ва­ни­ем ра­бочего вре­мени</p>
<p>ПК-26 зна­ни­ем ос­нов про­ве­де­ния аудита и кон­трол­лин­га пер­со­нала и у­ме­ни­ем при­ме­нять их на прак­ти­ке, вла­де­ни­ем важ­ней­ши­ми ме­то­да­ми э­ко­но­ми­че­ского и ста­ти­сти­че­ского ана­лиза тру­довых по­ка­за­те­лей, ме­то­да­ми бюд­же­ти­ро­вания за­трат на пер­со­нал</p>	<p>З­нать: ос­новы про­ве­де­ния аудита и кон­трол­лин­га пер­со­нала У­меть: при­ме­нять на прак­ти­ке на­прав­ле­ния аудита и кон­трол­лин­га пер­со­нала Вла­деть: важ­ней­ши­ми ме­то­да­ми э­ко­но­ми­че­ского и ста­ти­сти­че­ского ана­лиза тру­довых по­ка­за­те­лей, ме­то­да­ми бюд­же­ти­ро­вания за­трат на пер­со­нал</p>
<p>ПК-28 зна­ни­ем кор­по­ра­тив­ных ком­му­ни­ка­ци­он­ных ка­на­лов и средств пе­ре­да­чи ин­фор­ма­ции, вла­де­ни­ем на­вы­ка­ми ин­фор­ма­ци­он­ного обес­пе­че­ния про­цес­сов внут­рен­них ком­му­ни­ка­ций</p>	<p>З­нать: кор­по­ра­тив­ные ком­му­ни­ка­ци­он­ные ка­на­лы и средства пе­ре­да­чи ин­фор­ма­ции У­меть: поль­зо­вать­ся ин­тер­нет и ин­тра­нет Вла­деть: на­вы­ка­ми ин­фор­ма­ци­он­ного обес­пе­че­ния про­цес­сов внут­рен­них ком­му­ни­ка­ций</p>
<p>ПК-31 спо­соб­но­стью и го­тов­но­стью ока­зы­вать кон­суль­та­ции по фор­ми­ро­ва­нию сла­жен­ного, на­це­лен­ного на ре­зуль­тат тру­дового кол­лек­тива (вза­и­мо­от­но­ше­ния, мораль­но-пси­хо­ло­гический кли­мат), у­ме­ни­ем при­ме­нять ин­ст­ру­мен­ты при­клад­ной</p>	<p>З­нать: ос­нов­ные пра­вила фор­ми­ро­вания сла­жен­ного, пси­хо­ло­гичес­ки ус­той­чи­вого тру­дового кол­лек­тива У­меть: при­ме­нять ин­ст­ру­мен­ты при­клад­ной со­ци­оло­гии в фор­ми­ро­вании и вос­пи­та­нии Вла­деть: тех­но­ло­гия­ми оцен­ки и под­дер­жки мораль­но-пси­хо­ло­гичес­кого кли­мата в кол­лек­тиве</p>

социологии в формировании и воспитании	
<p>ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее подразделениями</p>	<p>Знать: основы организационного проектирования системы управления персоналом Уметь: использовать функционально-стоимостной метод в технологии управления персоналом Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее подразделениями</p>
<p>ПК-35 знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом</p>	<p>Знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом Уметь: вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом Владеть: методиками оценки инновационных решений в управлении персоналом</p>
<p>ПК-38 владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")</p>	<p>Знать: содержание деятельности некоммерческих организаций: "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом") Уметь: выстраивать некоммерческое партнерство с организациями, связанными с управлением персоналом Владеть: навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")</p>
ВКР	Выпускная квалификационная работа
<p>ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала Уметь: применять на практике методики подбора и найма Владеть: методами деловой оценки персонала при найме и умение при</p>

<p>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки Уметь: применять на практике элементы системы трудовой адаптации Владеть: Методиками внедрения программ трудовой адаптации</p>
<p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, Уметь: Формировать программы обучения, совершенствовать методы обучения Владеть: Методиками обучения</p>
<p>ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации</p>	<p>Знать: целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации Владеть: методиками деловой оценки персонала</p>
<p>ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы)</p>	<p>Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) Уметь: Применять дисциплинарные взыскания Владеть: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы)</p>
<p>ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p>	<p>Знать: содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) Уметь: рассчитывать экономические показатели, относящиеся к трудовым отношениям</p>

<p>числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению работы</p>
<p>ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать: Основные правила и принципы осуществления сбора информации и ее количественного измерения Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации,</p>
<p>ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: Инструменты оценки конкурентоспособности организации для подбора персонала, виды кадровых стратегий Уметь: Оценивать конкурентоспособность Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>
<p>ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня</p>	<p>Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня Владеть: Технологиями организационного аудита</p>
<p>ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p>	<p>Знать: основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала Уметь: Применять на практике мероприятия по охране труда и здоровья персонала Владеть: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний,</p>
<p>ПК-19 владением навыками и</p>	<p>Знать: Принципы выявления потребности в обучении и развитии персонала</p>

<p>методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления</p>	<p>Уметь: Составлять аналитические отчеты по рынку образовательных и консалтинговых услуг Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых услуг</p>
<p>ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Знать: Правила и законы проведения аттестации Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>
<p>ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом Уметь: Оценивать качество обучения на практике Владеть: Инструментами оценки качества обучения</p>
<p>ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой Уметь: осуществлять эмпирические исследования Владеть: инструментами и технологиями проведения и оценки удовлетворенности персонала работой</p>
<p>ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Знать: Содержание системы материального и нематериального стимулирования Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Владеть: Методиками и инструментами формирования системы мотивации</p>
<p>ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p>Знать: Правила управления рыночными рисками Уметь: проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, Владеть: Методиками оценки рыночных рисков</p>

<p>ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные сети</p>	<p>Знать: Правила взаимодействия со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные сети Уметь: работать со специализированными кадровыми компьютерными программами, Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации,</p>
<p>ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития</p>	<p>Знать: Законы социального развития Уметь: целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,</p>
<p>ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, Уметь: Оценивать конфликтогены Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p>
<p>ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Знать: Основы формирования организационной культуры Уметь: обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации Владеть: навыками диагностики организационной культуры</p>
<p>ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной</p>	<p>Знать: принципы самоуправления. Основные причины профессионального выгорания Уметь: Предупреждать и осуществлять профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания Владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам,</p>

профессиональной деформации и профессионального выгорания	
ПК-36 знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонал	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом Уметь: Формировать концепцию инвестиционного проекта Владеть: Методами оценки инвестиционных проектов при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знать: технологии преодоления локального сопротивления изменениям Уметь: участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) Владеть: Алгоритмом реализации программы организационных изменений

4.ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1.Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 6

4.2. по видам учебной работы (в часах) – 216 часа

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц (216 часа).

5.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе подготовки к сдаче государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы используются следующие образовательные технологии: самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций, творческих контактов.

6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой итоговой государственной аттестации предусмотрены следующие виды текущего контроля: экзамены, отзыв научного руководителя.