

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова»

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета Университета
от «29» марта 2019 г., протокол № 7

Ректор  / Н.И. Мошкин

Номер внутривузовской регистрации
03-077-19



ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность программы (профиль):
Управление персоналом

Форма обучения
Очная/заочная

Улан-Удэ
2019

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
1.1. Назначение программы, ее основное содержание	4
1.2. Нормативные документы для разработки образовательной программы высшего образования (ОП ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»	5
1.3. Общая характеристика ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»	5
1.3.1. Цель (миссия) ОП ВО	5
1.3.2. Срок освоения ОП ВО	6
1.3.3. Трудоемкость ОП ВО	6
1.3.4. Требования к поступающим	6
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»	7
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника	7
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника	8
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника	8
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника	8
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОП	9
4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»	14
4.1. Календарный учебный график (график учебного процесса) ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»	15
4.2. Учебный план ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»	15
4.3. Рабочие программы дисциплин	16
4.4. Рабочие программы практик	16
4.5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации	16
4.6. Фонд оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации	16
5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОП	17
5.1. Кадровое обеспечение	17
5.2. Информационное обеспечение программы бакалавриата	18
5.3. Материально-техническое обеспечение учебного процесса	18
5.4. Требования к финансовым условиям реализации программы бакалавриата	21

6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	21
7. ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ	23

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение программы, её основное содержание

1.1.1. Настоящая характеристика образовательной программы высшего образования, реализуемая ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет» (ОП ВО), по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (с профилем подготовки «Управление персоналом организации, государственной и муниципальной службы») представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, системы учебно-методических документов, разработанной и утвержденной университетом с учетом потребностей регионального рынка труда, требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденного приказом Минобрнауки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461. Освоение ОП ВО завершается государственной итоговой аттестацией и выдачей диплома государственного образца.

1.1.2. ОП ВО по указанному направлению подготовки бакалавров регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержания, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника в соответствии с требованиями ФГОС ВО к результатам освоения им данной ОП (в виде приобретенных выпускником компетенций, необходимых в профессиональной деятельности).

1.1.3. ОП ВО по данному направлению подготовки в соответствии с требованиями приказа Минобрнауки РФ от 19.12.2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», включает в себя учебный план, календарного учебного графика (графика учебного процесса), рабочие программы дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практики и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.1.4. Выпускающая кафедра по согласованию с дирекцией института и учебно-методическим управлением университета имеет право ежегодно обновлять (с утверждением внесенных изменений и дополнений в установленном порядке) данную ОП ВО БГУ (в части состава дисциплин (модулей), установленных университетом в учебном плане и/или содержания рабочих программ учебных дисциплин (модулей), программ учебной и

производственной практики, методических материалов, обеспечивающих реализацию соответствующей образовательной технологии) с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы, а также новых регламентирующих и методических материалов Минобрнауки России, опыта ведущих ВУЗов и УМО ВУЗов в соответствии с направлением подготовки, решений ученого совета, учебно-методического совета и ректората университета.

1.2 Нормативные документы для разработки образовательной программы ВО (ОП ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 21.07.2014);
2. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
3. Приказ Минобрнауки России от 27 ноября 2015 года № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования»;
4. Приказ Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461;
6. Нормативно-методические документы Министерства науки и высшего образования России;
7. Устав ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова»;
8. Нормативно-методические документы по организации учебного процесса БГУ.

1.3. Общая характеристика ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

1.3.1. Цель (миссия) ОП ВО

Программа бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» имеет своей целью развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных - универсальных (общенаучных, социально-личностных, инструментальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

В области воспитания целью ОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» является развитие у студентов личностных качеств, способствующих их творческой активности, общекультурному росту и социальной мобильности: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, самостоятельности, гражданственности, приверженности этическим ценностям, толерантности, настойчивости в достижении цели.

В области обучения целью ОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» является формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

1.3.2. Срок освоения ОП ВО

В соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки нормативный срок освоения ОП по очной форме обучения составляет 4 года.

На основании решения Ученого совета университета сроки освоения ОП бакалавра по заочной форме обучения составляют 4 года 6 месяцев.

При обучении по индивидуальным планам обучения срок освоения ОП составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья срок освоения ОП по индивидуальным учебным планам может быть увеличен по их желанию не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения. Объем программы бакалавриата за один учебный год при обучении по индивидуальному учебному плану не может составлять более 75 зачетных единиц.

1.3.3. Трудоемкость ОП ВО

Трудоемкость освоения ОП ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» составляет 240 зачетных единиц за весь период обучения по любой форме обучения и включает все виды контактной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на

контроль качества освоения студентом ОП. Программа бакалавриата по данному направлению реализуется на русском языке.

Трудоёмкость ОП по очной форме обучения за учебный год равна 60 зачетным единицам.

1.3.4. Требования к поступающим

Поступающий в университет для обучения по данной ОП ВО должен иметь документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании или среднем профессиональном образовании.

В соответствии с Правилами приема в университет, утверждаемыми ежегодно Ученым советом университета, абитуриент, поступающий для обучения по очной форме за счет средств федерального бюджета или по договору с оплатой стоимости обучения с юридическими и/или физическими лицами, должен представить сертификат о сдаче Единого государственного экзамена (ЕГЭ) по общеобразовательным предметам, входящим в перечень вступительных испытаний для ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Поступающий на другие формы обучения или являющийся выпускником образовательного учреждения среднего профессионального образования, должен успешно пройти установленные Правилами приема вступительные испытания (в том числе сдачу ЕГЭ при отсутствии у него результатов ЕГЭ).

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности бакалавров включает:

- разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- управление занятостью;

- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг

2.2 Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются:

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

2.3 Виды профессиональной деятельности выпускника

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»:

- организационно-управленческая и экономическая;
- социально-психологическая.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Выпускник, освоивший программу бакалавриата в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на которой (которые) ориентирована программа бакалавриата, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
 - планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
 - обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
 - организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
 - участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
 - организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
 - мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
 - участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
 - участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
 - организация работ с высвобождающимся персоналом;
 - применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
 - экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
 - оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- социально-психологическая деятельность:**
- осуществление социальной работы с персоналом;
 - участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
 - формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
 - управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
 - предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОП (компетентностная модель)

Выпускник направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в соответствии с целями настоящей ОП ВО и вышеприведенными задачами профессиональной деятельности

должен обладать соответствующими компетенциями, определенными на основе ФГОС ВО и Примерной образовательной программы (при наличии). Полный состав обязательных общекультурных и профессиональных компетенций выпускника как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Полный состав компетенций выпускника, регламентируемый ФГОС ВО

НАИМЕНОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОК)	
Код	Определение и структура компетенции
1	2
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию
ОК-8	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуациях
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОПК)	
ОПК-1	знание 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

ОПК-2	знание 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, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
ОПК-3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
ОПК-4	владение 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 Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	владение 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
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-8	способность 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 реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
организационно-управленческая и экономическая деятельность	
ПК-1	знание 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, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знание 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 умение применять их на практике
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	знание 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 (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике
ПК-9	знание 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, владение навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	знание 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, владение навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике

социально-психологическая деятельность	
ПК-29	владение 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 с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике
ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ	
ДПК-1	владение навыками сбора информации и анализа системы управления персоналом организации, органов государственной власти и местного самоуправления, а также разработки рекомендаций по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом

Компетентностная модель выпускника по данному направлению, формируется выпускающей кафедрой и представляет собой совокупность компетенций, регламентированных ФГОС и уточненных в настоящей ОП, в соответствии с областями профессиональной деятельности, выраженных в форме планируемых результатов обучения, обозначенных в рабочих программах дисциплин. Приложение 1 – Сводный паспорт компетенций ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

**4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
БАКАЛАВРИАТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ
38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», приказом Минобрнауки РФ от 19.12.2013 г. №1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», а также с локальными нормативными актами университета по вопросам планирования и организации учебного процесса содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ОП ВО регламентируется следующими основными документами:

- годовым календарным учебным графиком (график учебного процесса);
- учебный план подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- рабочими программами учебных дисциплин (модулей), программами практик;
- фондом оценочных средств текущей и промежуточной аттестации;
- фондом оценочных средств государственной итоговой аттестации.

4.1. Календарный учебный график (график учебного процесса) ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

4.1.1. В календарном учебном графике указаны периоды осуществления видов учебной деятельности (последовательность реализации программы бакалавриата по годам, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации) и периоды каникул.

4.1.2. Календарный график учебного процесса для ОП ВО БГУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по очной форме обучения представлен в Приложении 2.

4.2. Учебный план ОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Учебный план, разработанный выпускающей кафедрой управления персоналом, приведен в Приложении 3.

В учебном плане указывается перечень дисциплин (модулей), практик, аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации обучающихся, других видов учебной деятельности с указанием их объема в зачетных единицах, последовательности и распределения

по периодам обучения. В учебном плане выделяется объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем (контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий) и самостоятельной работой обучающихся в академических часах. Для каждой дисциплины (модуля) и практики указывается форма промежуточной аттестации обучающихся.

В базовых частях учебных циклов указывается перечень базовых модулей и дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». В вариативных частях учебных циклов указан самостоятельно сформированный университетом перечень и последовательность модулей и дисциплин.

Данная образовательная программа дает возможность расширить свои знания в конкретных областях и видах деятельности за счет дисциплин по выбору и последующего выполнения квалификационной работы избранной направленности. Образовательная программа содержит дисциплины по выбору обучающихся в объеме 30,5 % от объема вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)».

4.3. Рабочие программы дисциплин

Рабочие программы всех дисциплины (модулей) как базовой, так и вариативной частей учебного плана, включая дисциплины по выбору студента, приведены в Приложении 4.

4.4. Рабочие программы практик

Рабочие программы всех практик, предусмотренных образовательной программой по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» приведены в Приложении 5.

4.5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) или включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) или практике в рабочей программе определены показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости также приведены в рабочих программах дисциплин (модулей) и практик.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации представлены в Приложении 6.

4.6. Фонд оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по образовательной программе бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» включает защиту выпускной квалификационной работы, проводится в соответствии с Положением о государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО «БГУ».

Фонд оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации содержит:

- перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой законченную научно-исследовательскую, проектную или технологическую разработку, в которой решается актуальная задача для направления бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом» по проектированию или исследованию одного или нескольких объектов профессиональной деятельности и их компонентов (полностью или частично). Темы ВКР должна соответствовать одному из рекомендованных во ФГОС ВО объектов профессиональной деятельности, должны быть актуальны, иметь элементы новизны и практическую значимость.

Фонд оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации представлен в Приложении 7.

5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОП

5.1. Кадровое обеспечение

5.1.1. Реализация ОП бакалавриата обеспечивается руководящими и научно-

педагогическими работниками университета, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы бакалавриата на условиях гражданско-правового характера.

5.1.2. Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, составляет не менее 70 %.

5.1.3. Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, составляет не менее 50%.

5.1.4. Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3-х лет) в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата, составляет 20 %

Реализация данной ОП бакалавриата обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-педагогической деятельностью.

5.2. Информационное обеспечение программы бакалавриата

Реализация программы бакалавриата обеспечивается доступом каждого студента к библиотечным фондам и базам данных, по содержанию соответствующих полному перечню дисциплин основной образовательной программы, наличием методических пособий и рекомендаций по всем дисциплинам и по всем видам занятий – практикумам, курсовому и дипломному проектированию, практикам, а также наглядными пособиями, аудио-, видео- и мультимедийными материалами.

Фонд библиотеки по тематическому составу отражает профиль Университета, указанный в Тематико-типологическом плане комплектования (ТТПК) и размещенный на сайте Научной библиотеки (<http://www.library.bsu.ru/menu-for-teachers/menu-subjects-and-typological-plan-of-acquisition.html>). Данный профиль состоит из научной, научно-технической, учебной, учебно-методической, художественной, справочной литературы.

Объем фонда Научной библиотеки составляет 1 253 315 экземпляров, в том числе учебно-методической литературы – 161 715 экземпляров, учебной – 488 866 экземпляров, научной – 453 387 экземпляра. Библиотечный фонд Университета располагает достаточным количеством экземпляров рекомендуемой в качестве обязательной учебной и учебно-методической литературы по дисциплинам учебных планов – 529 812 экземпляров. Пополнение фонда обязательной учебной и учебно-методической литературы в 2016 г. составило 17 163 экземпляров. В фонде имеются электронные ресурсы в форматах адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся из числа лиц с инвалидностью и составляют – 32 932 наименования. Электронные издания из общего количества фонда составляют 41 158 наименований. Подписка на периодические издания - 126 наименований, из них 109 наименований в электронной форме.

Осуществляется подключение к следующим электронно-библиотечным системам (ЭБС):

1. ЭБС Издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/>
2. ЭБС «Рукопт» <http://www.rucont.ru/>
3. ЭБС «Консультант студента» <http://www.studmedlib.ru/>
4. ЭБС Издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>
5. ЭБС Издательства «КноРус медиа» «BOOK.ru» <http://www.book.ru/>

Осуществляется доступ к электронным библиотекам, информационно-образовательным ресурсам и другим базам данных.

1. Электронная медицинская библиотека «Консультант врача» <http://www.rosmedlib.ru/>
2. ЭБ Издательства «Академия» <http://www.academia-moscow.ru/>
3. Научная электронная библиотека «e-LIBRARY» - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. Универсальная база данных East View (Ист Вью) - <https://dlib.eastview.com/>
5. Электронная библиотека диссертаций (РГБ) - <https://dvs.rsl.ru/>
6. Информационно-образовательный портал «Информо» - <http://www.informio.ru/>
7. Электронная библиотека Бурятского государственного университет – <http://www.library.bsu.ru/>
8. Портал электронного обучения - <http://e.bsu.ru> и др.

Всем студентам и преподавателям предоставляется неограниченный доступ к выбранным ресурсам, в любое время, из любого места посредством сети Интернет.

С 2002 г. Университет осуществляет подписку на периодические издания с площадки Научной электронной библиотеке «e-LIBRARY»; к виртуальному читальному залу

«Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки». С 2013 года вуз подключен к информационно-образовательному portalу «Информио».

Статистические данные, полученные по результатам оценки книгообеспеченности, показывают, что ККО удовлетворяет нормативным требованиям.

С целью поддержки и сопровождения научно-исследовательской деятельности на платформе НЭБ «e-LIBRARY» осуществляется доступ к РИНЦ. Активно ведется работа в аналитической надстройке над РИНЦ - SCIENCE INDEX – Автор.

В 2012 г. Федеральной службой по интеллектуальной собственности выдано свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2012620629 "Электронная библиотека Бурятского государственного университета" (Зарегистрировано в Реестре баз данных 27 июня 2012 г.). Использование электронных изданий осуществляется только на основании прямых договоров с правообладателями (авторами). В электронной библиотеке доступно 7 481 полный текст, пополнение за 2016 год составило 505 библиографических описаний с прикрепленными полными текстами.

Динамично развивается Web-сайт библиотеки (<http://www.library.bsu.ru>) как информационный портал, обеспечивающий полноту, актуальность и доступность информации, ориентированный на поддержку образовательной и исследовательской деятельности.

Электронный каталог НБ БГУ составляет 35 баз данных, является основным справочным аппаратом библиотеки, отражающим весь активный фонд библиотеки. Сегодня это 498 644 библиографических записи. В 2016 году пополнение составило 14 965 библиографических описаний.

В научной библиотеке установлено следующее оборудование для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

- 1) Аппаратно-программный комплекс для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата – 1 комплект. ПО к аппаратно-программному комплексу для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - ПО Serif Design Suite
 - ПО DVDVideoSoft Free studio 2014
 - ПО для создания фотоколлекций Picasa 3, Google
 - ПО Magix Music Maker MX
 - ПО обеспечение организации звуковых коллекций iTunes for Windows, Apple
 - ПО ОС3 ХроноЛайнер 3.0 Про 9 электронная лицензия на одно рабочее место)
 - ПО для организации групповых видеоконференций и участия в них Skype

– ПО для организации групповых видеоконференций и участия в них Google+ Hangouts, Google

2) Аппаратно-программный комплекс для слабовидящих – 1 комплект. ПО к аппаратно-программному комплексу для слабовидящих студентов:

- ПО Serif Design Suite
- ПО DVDVideoSoft Free studio 2014
- ПО для созданий фотоколлекций Picasa 3, Google
- ПО Magix Music Maker MX
- ПО обеспечение организации звуковых коллекций iTunes for Windows, Apple
- ПО ОС3 ХроноЛайнер 3.0 Про (электронная лицензия на одно рабочее место)
- ПО для организации групповых видеоконференций и участия в них Skype
- ПО для организации групповых видеоконференций и участия в них Google+

Hangouts, Google

3) Аппаратно-программный комплекс для слабослышащих – 1 комплект. ПО к аппаратно-программному комплексу для слабослышащих студентов:

- ПО Serif Design Suite
- ПО DVDVideoSoft Free studio 2014
- ПО для созданий фотоколлекций Picasa 3, Google
- ПО Magix Music Maker MX
- ПО обеспечение организации звуковых коллекций iTunes for Windows, Apple
- ПО ОС3 ХроноЛайнер 3.0 Про (электронная лицензия на одно рабочее место)
- ПО для организации групповых видеоконференций и участия в них Skype
- ПО для организации групповых видеоконференций и участия в них Google+

Hangouts, Google

В Научной библиотеке Университета создана единая информационно-библиотечная среда как сфера воспитания и образования со специальными библиотечными и информационными средствами для содействия реализации образовательных программ различных уровней образования.

5.3. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

5.3.1. Для реализации основной профессиональной образовательной программы бакалавриата университет располагает специальными помещениями, представляющими собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Материально-техническая база соответствует действующим противопожарным правилам и нормам.

5.3.2. При прохождении учебной и производственной практики на предприятиях (в организациях) или иных структурных подразделениях университета реализация образовательной программы бакалавриата обеспечивается совокупностью ресурсов материально-технической базы и учебно-методического обеспечения БГУ и организаций.

5.3.3. Материально-техническое оснащение помещений:

специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (интерактивные доски, персональные компьютеры, видео- проекторы и др.), служащими для представления учебной информации большой аудитории; для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (информационные стенды, плакаты и пр.), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин (модулей); помещения для самостоятельной работы обучающихся (университетские компьютерные классы, читальные залы Научной библиотеки БГУ и др.) оснащены компьютерной техникой с выходом в «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности.

Практические занятия по физкультурно-спортивным дисциплинам проходят в спортивных залах, оснащенных современным спортивным оборудованием: спортивный игровой зал, спортивный зал борьбы, лыжная база, стадион.

Информационный сайт университета <http://www.bsu.ru/>, сайт института <http://inser.pro/> является основным электронным информационным ресурсом, обеспечивающим представление данных об институте в Интернет, а также средством обмена информацией между кафедрами, подразделениями и дирекцией института. Кроме того, сайты являются важным источником информационных ресурсов для обучающихся в институте. Вся компьютерная техника института объединена в университетскую локальную сеть, с высокоскоростным выходом в Internet.

5.4. Требования к финансовым условиям реализации программы бакалавриата

Финансовое обеспечение реализации программы бакалавриата осуществляется в объеме не ниже установленных Министерством образования и науки Российской Федерации базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для данного уровня образования и направления подготовки с учетом корректирующих коэффициентов, учитывающих специфику образовательной программы в соответствии с Методикой определения нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, утвержденной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02 августа 2013 г. №638 (зарегистрирован Минюстом Российской Федерации 16 сентября 2013 г., регистрационный номер № 29967).

6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

6.1. Ответственность за обеспечение качества подготовки обучающихся при реализации программ бакалавриата, получения обучающимися требуемых результатов освоения программы несет БГУ. Университет гарантирует качество подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», в том числе путем:

- рецензирования образовательных программ;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- обеспечения компетентности преподавательского состава;
- регулярного проведения самообследования с привлечением представителей работодателей;
- информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

6.2. Уровень качества программы бакалавриата и ее соответствие требованиям ФГОС устанавливается в процессе проверок выполнения лицензионных требований, а также в процессе государственной аккредитации.

Уровень качества бакалавриата и ее соответствие требованиям рынка труда и профессиональных стандартов может устанавливаться в процессе профессионально-общественной аккредитации программы.

6.3. Оценка качества освоения программ бакалавриата обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую (государственную итоговую) аттестацию.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по каждой дисциплине (модулю) и практике устанавливаются учебным планом, указываются в рабочей программе дисциплины (модуля) и доводятся до сведения обучающихся через их личные кабинеты (университетская электронная информационно-образовательная среда) в начале семестра.

6.4. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в БГУ преподавателями разработаны фонды оценочных средств, позволяющие оценить достижение запланированных в образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе. В целях приближения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к задачам их будущей профессиональной деятельности, БГУ привлекает к процедурам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации работодателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет), а также преподавателей смежных образовательных областей.

6.5. Обучающимся предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик. Для этого образовательная программа размещена на официальном сайте БГУ в разделе «Образование».

6.6. Государственная итоговая аттестация по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» в качестве обязательного государственного аттестационного испытания включает защиту выпускной квалификационной работы.

6.7. Внешняя оценка качества реализации ОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» определяется в ходе следующих мероприятий:

- рецензирование образовательной программы руководителями и/или работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата и имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3-х лет (Приложение 8);
- оценивание профессиональной деятельности бакалавров работодателями в ходе прохождения практики.

7. ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ВУЗА

Воспитательная работа и социальная политика являются приоритетными направлениями в деятельности ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет». Основными направлениями выступают:

- совершенствование условий обучения, внеучебной деятельности и труда;
- формирование гражданской ответственности, стремление к самообразованию, развитие творческой инициативы;
- воспитание устойчивых нравственно-эстетических качеств, развитие творческих способностей и познавательных интересов;
- совершенствование системы стимулирования работы преподавателей и сотрудников, повышение заработной платы;
- поддержка и стимулирование преподавательской и исследовательской работы студентов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей вуза.

В университете имеется богатейший опыт воспитания и развития творческих способностей студентов. Действует целый ряд творческих коллективов, пользующихся известностью на всероссийском и международном уровнях. Активно проводятся различные творческие фестивали и конкурсы. Эти мероприятия способствуют развитию нравственно-эстетических качеств личности студентов. Развитие системы студенческого самоуправления, переход на уровни межрегионального и международного взаимодействия являются залогом формирования самостоятельности и общественно-политической активности личности студентов. В Университете активно действуют Федерация студенческого самоуправления (ФССУ), Первичная профсоюзная организация студентов (ППОС), спортивный студенческий клуб (ССК), Региональная общественная организация «Милосердие». Данные структуры активно содействуют достижению общих целей развития Университета.

Большое внимание в Университете уделяется проблеме трудоустройства выпускников и обеспечению занятости студентов в каникулярный период. В Университете действуют студенческие стройотряды – педагогический, отряд проводников, «Байкальский формат» (путинное направление). В настоящее время ведется работа по организации студенческого стройотряда по направлению сервис, что весьма актуально в связи с созданием в Бурятии специальной экономической зоны туристско-рекреационного типа. Постоянно совершенствуется система поощрения студентов. Данное направление выступает как повседневная деятельность структурных подразделений и органов студенческого

самоуправления. Сохранение исторических традиций Университета в сочетании с новыми направлениями и мероприятиями позволят транслировать опыт социальной политики и воспитательной деятельности как на российском, так и на международном уровнях.

Студенческое самоуправление в Университете представляет собой демократическую систему, основанную на принципах избирательности, свободы слова и независимости. На каждом факультете и в институте существует своя локальная организация студентов, являющаяся частью общеуниверситетской системы. Возглавляет ее президент, избираемый ежегодно голосованием студентов. Президент института/факультета является членом Ученого совета данного подразделения, президент Федерации студенческого самоуправления всего Университета является членом Ученого совета БГУ. Студенческое самоуправление имеет руководящую структуру, члены которой распределяют функционал своей деятельности согласно сферам жизни и учебы студентов. В 2016 году ФССУ университета принимала участие во всероссийском конкурсе студенческого самоуправления и стала победителем. Также в Университете существует самостоятельная первичная профсоюзная организация студентов.

Университет имеет богатые традиции и колоссальный опыт проведения различных мероприятий и праздников. Календарь открывается мероприятиями по адаптации первокурсников: Парадом российского студенчества, встречи студентов с ректором, посвящение в студенты, тренинг-игра на командообразование «Веревочные курсы», фестиваль творчества студентов 1-го курса «Первый снег». Международная школа студенческого актива «Байкальские вершины». Кроме того, ежегодно проводятся культурно-спортивные праздники «С Днем рождения, Университет!» и «День здоровья». В течение всего учебного года идут соревнования в рамках студенческой университетской спартакиады более чем по 10 видам спорта. Имиджевым мероприятием - визитной карточкой Университета является выпускной бал, который собирает самых лучших студентов. Традиционным выступают фестиваль «Студенческая весна», конкурс красоты «Мисс и Мистер Университет», фестиваль КВН, Международная школа студенческого актива. В Университете проводятся научно-практические конференции, олимпиады по различным отраслям наук, конкурсы студенческих проектов.

Благодаря активной гражданской позиции и высокой мобильности студенческого самоуправления Бурятский государственный университет позиционирует себя на различных форумах и мероприятиях всероссийского и международного уровнях (всероссийский молодежный форум «Селигер», всероссийская «Студенческая весна», Дельфийские игры в Екатеринбурге).

Деятельность Университета осуществляется в учебных корпусах, общежитиях и других помещениях общей площадью 103815 м². Площадь учебно-лабораторных зданий составляет 68334 м², в т.ч. учебная – 37398 м², учебно-вспомогательная – 13280 м², предназначенная для научно-исследовательских подразделений – 841,40 м², подсобная – 16815 м². Все основные отдельно стоящие здания Университета подключены к локальной информационно-вычислительной сети. Университет имеет спортивный комплекс общей площадью 18825,8 м² (стадион 16119,0 м²; здание стадиона 666,9 м²; дом спорта 2039,9 м²) с легкоатлетическим манежем и спортивными залами, которые используются круглый год. Строительные, санитарные и гигиенические нормы Университетом соблюдаются.

Университет имеет 5 студенческих общежитий: №2, №3, №4, №5, №6. Право на заселение имеют все категории иногородних студентов – обучающиеся на бюджетной основе, обучающиеся на договорной основе, студенты-иностранцы, магистранты, аспиранты – при наличии свободного жилищного фонда. В первую очередь общежитие предоставляется: 1) льготным категориям иногородних студентов, обучающимся на бюджетной основе: дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды, инвалиды I и II групп; лица в возрасте до 20 лет, имеющие только одного родителя –инвалида I группы; дети военнослужащих, погибших при исполнении ими обязанностей военной службы; дети из многодетных семей; 2) студентам из дальних районов и других регионов. Количество проживающих в общежитиях студентов составляет 1793, нуждающиеся студенты –39%.

Каждое общежитие обеспечено специализированными помещениями для социально-бытовых нужд студентов -комнаты отдыха, кухни, умывальные комнаты, душевые, комнаты для занятий, компьютерные классы и электронные читальные залы с доступом к сети Интернет. Общежития Университета соответствуют всем санитарно-гигиеническим нормам и требованиям противопожарной безопасности. Осуществляется охрана общежитий.

Столовая Университета имеет 4 зала в здании столовой, зал в корпусе No8, зал в корпусе No2, зал в корпусе No4 и зал в общежитии No6. Кроме того, действуют буфеты в общежитии No3 и учебных корпусах No1, 3 и 6. Все пункты питания находятся в шаговой доступности от мест обучения и проживания студентов. Ценообразование в столовой построено с учетом уровня доходов студентов. Качество питания является одним из лучших в республике. Университет обладает спортивно-оздоровительным лагерем «Олимп» (Республика Бурятия, оз.

Щучье, 100 км. от г. Улан-Удэ) и пансионатом «Байкал» (Республика Бурятия,

Баргузинский район, п. Максимиха). Данные учреждения являются местами оздоровления и отдыха студентов, аспирантов и сотрудников Университета. Кроме того, по ряду направлений подготовки, реализующихся в Университете, на данных базах проходят учебные и исследовательские практики.

Медицинское обслуживание студентов очной формы обучения осуществляется здравпунктом Университета.

Разработчики

И.о. завкафедрой УП

/И.О. Нагаслаева/

Ст. преподаватель кафедры УП

Согласовано

Ответственный за организацию
учебной работы ИЭУ БГУ,

доцент, к. филос. н.

Ответственный за организацию

воспитательной работы ИЭУ БГУ

И.о. директора ИЭУ БГУ,

доцент, к.э.н.

/А.С.Ташканов/

/Ю.С.Булгатова/

/А.Ю.Лосева/

/Н.А.Золотарева/

Рецензент

заместитель начальника Управления

по кадровой политике Администрации

г. Улан-Удэ, доцент, к.соц.н.,

/О.Х.Аршолоева/

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова»
Институт экономики и управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Ученого Совета ИЭУ
«___» _____ 20__ г.
Протокол №___

ПАСПОРТ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПРИ ОСВОЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки: Управление персоналом

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Нормативный срок обучения: очное - 4 года

заочное – 5 лет

Улан-Удэ

2019

ДПК-1**1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции**

ДПК-1 - владение навыками сбора информации и анализа системы управления персоналом организации, органов государственной власти и местного самоуправления, а также разработки рекомендаций по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
	1. Управление персоналом организации	1а этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Решение комплектов задач
получение знаний по сбору информации и анализу системы управления персоналом органов государственной власти и местного самоуправления	2. Управление персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления Б1.Б.26	1б этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Решение комплектов задач
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация Б3	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – роль и место службы управления персоналом в современной организации; – специфику управления персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления; – методику сбора информации и анализа системы управления персоналом организации, органов государственной власти и местного самоуправления; – методы разработки рекомендаций по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом; – приемы сбора и анализа информации по системам управления, необходимые для разработки рекомендаций по совершенствованию данных систем. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать системы управления персоналом в современных организациях с целью 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов

<p>выявления преимуществ и существующих проблем;</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать внешнюю и внутреннюю среду органов государственной власти и местного самоуправления, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на персонал; – собирать и анализировать информацию и системе управления персоналом организации, органов государственной власти и местного самоуправления; – разрабатывать рекомендации по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом; – оценивать систему управления персоналом и отдельные её составные части на предмет проведения мероприятий по совершенствованию системы управления и их внедрения в организации. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками совершенствования системы управления персоналом; – навыками использования современных методов управления персоналом; – навыками разработки и реализации стратегии управления персоналом органов государственной власти и местного самоуправления; – навыками сбора информации и анализа системы управления персоналом организации, органов государственной власти и местного самоуправления; – навыками разработки рекомендаций по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом; – навыками разработки рекомендаций по совершенствованию различных аспектов системы управления персоналом. 	Высокий	85 – 100 баллов
--	---------	-----------------

ОК-1

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной	Виды занятий	Оценочные средства

		программы*		
способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	1. Философия Б1.Б.3	1 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Подготовка и защита докладов, эссе, тестовые задания, устный экзамен (билеты)
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	2. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация Б3	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
способность использовать общие законы мышления для формирования мировоззренческой позиции	1. Логика Б1.В.ДВ.1.2	2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Подготовка и защита докладов, эссе, тестовые задания

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: <ul style="list-style-type: none"> – основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; – социальную специфику развития общества, закономерности становления и развития социальных систем, общностей, групп, личностей; 	Пороговый	60-69 баллов

<ul style="list-style-type: none"> – основные характеристики естественнонаучной картины мира, место и роль человека в природе; – концепции и основные понятия современного естествознания, тенденции развития; – особенности биологического уровня организации материи, принципы эволюции, воспроизводство и развития живых систем. 		
--	--	--

<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять понятийно-категориальный аппарат основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности, корректно использовать в своей деятельности профессиональную лексику; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; – применять естественнонаучные знания в учебной и профессиональной деятельности; – применять полученные знания для формирования мировоззренческих ориентаций современного человека; – использовать полученные знания для последующей профессиональной деятельности; – пользоваться фундаментальными понятиями, законами и моделями классической и современной физики; – понимать весомость новейших открытий в естествознании и перспективы их использования, иметь представление о единстве человека и природы. 	Базовый	70 – 84 баллов
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами логического анализа различного рода суждений, навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссий и полемики; – способностью использовать теоретические общеполитические знания в практической деятельности, навыками целостного подхода к анализу проблем общества; – знаниями о единстве человека и природы; – знаниями о фундаментальном единстве естественных наук. 	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительной компоненты компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
способность использовать общие законы культуры мышления для формирования мировоззренческой позиции (<i>Логика</i>)		
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предмет логики, основные этапы развития логики; – основные законы логики; – общую характеристику основных логических форм (понятия, суждения, умозаключения); – основы теории аргументации и полемики; – логические формы развития. 	Пороговый	60-69 баллов
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять логические операции с понятиями и суждениями; – осуществлять непосредственные и опосредствованные умозаключения; – восстанавливать сокращенные умозаключения 	Базовый	70 – 84 баллов
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками построения правильных умозаключений; – умением отделять правильные умозаключения от неправильных; – выявлять и анализировать структуру доказательств, формировать тактику и стратегию ведения спора. 	Высокий	85 – 100 баллов

ОК -2

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОК-2 - способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР,	Этапы формирования	Виды	Оценочные
------------	----------------------------	--------------------	------	-----------

	через которые реализуется, и их код по учебному плану	компетенций в процессе освоения образовательной программы*	занятий	средства
способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	1. История Б1.Б.1	1 этап 1 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тестовые задания, письменные работы, творческие проекты
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	2. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация Б3	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
способность анализировать закономерности исторического развития общества и социальных процессов в Республике Бурятия для формирования гражданской позиции	1. История Бурятии Б1.В.ДВ.2.1	2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тестовые задания, письменные работы, творческие проекты

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------	------------------

	компетенций	
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные направления, проблемы, теории и методы истории; – движущие силы и закономерности исторического процесса; – место человека в историческом процессе, политической; – организации общества; – различные подходы к оценке и периодизации всемирной и отечественной истории; – основные этапы и ключевые события истории России и мира с древности до наших дней; выдающихся деятелей; – отечественной и всеобщей истории; – важнейшие достижения культуры и системы ценностей, сформировавшиеся в ходе исторического развития; – понятийно-категориальный аппарат политической науки; – основные этапы истории политических учений; – сущность и содержание политики, ее субъекты; – основные элементы политической системы; – специфику политических процессов; – особенности мирового политического процесса. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – логически мыслить, вести научные дискуссии; – работать с разноплановыми источниками; – осуществлять эффективный поиск информации и критики источников; – получать, обрабатывать и сохранять источники информации; – преобразовывать информацию в знание, осмысливать процессы, события и явления в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма; – формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам истории; – соотносить общие исторические 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов

<p>процессы и отдельные факты; выявлять существенные черты исторических процессов,</p> <ul style="list-style-type: none"> – явлений и событий; – извлекать уроки из исторических событий и на их основе принимать осознанные решения; – использовать понятийный аппарат политологии при анализе конкретных политических процессов; – выявлять преемственность политических идей; – классифицировать и анализировать политических концепции; – прогнозировать возможные варианты эволюции политических систем; – анализировать политические явления и процессы. 		
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма; – навыками анализа исторических источников; – приемами ведения дискуссии и полемики; – основами анализа политической действительности. 	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонент компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития Республики Бурятия (<i>История Бурятии</i>)</p>		
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – общие закономерности развития региона во взаимосвязи с мировым историческим процессов; – особенности развития локальных сообществ на территории Бурятии; – события экономической, политической, культурной истории Бурятии; – биографии исторических деятелей; – исторические источники и 	Пороговый	60-69 баллов

<p>историографию истории Бурятии.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять причинно-следственные связи исторического развития; – анализировать отдельные исторические события и явления во взаимосвязи с историческим контекстом эпохи; – давать историческую оценку события, периода, эпохи, личности, взглядов историков. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами работы с историческими документами, источниками личного происхождения, повествовательными источниками; – навыками написания и оформления исследовательских работ по истории Бурятии; – навыками вести дискуссию, формулировать и аргументировать собственную точку зрения в исторических спорах. 	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОК -3

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
<p>способность использования основ экономических знаний и приобретения навыков анализа экономических ситуаций и процессов хозяйственной деятельности на микро- и макроуровнях экономического развития.</p>	1. Экономическая теория 1 (Микроэкономика) Б1.Б.8	1 этап 1-2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Задачи Кейс Реферат Конспект
	2. Экономическая теория 2 (Макроэкономика)	2а этап 3 семестр	Лекции Практические	Тест Задачи

	Б1.Б.9		кие занятия Самостоятельная работа студента	Кейс Эссе Конспект
Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	3. История экономических учений Б1.В.ОД.8	26 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Задачи Кейс
Способность приобретения навыков анализа экономических ситуаций и процессов хозяйственной деятельности предприятий/организаций в различных отраслях и сферах деятельности	4. Экономика организации Б1.Б.11	3 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Задачи Кейс
Способность использовать прикладные знания по экономике в практической деятельности	5. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	4 этап 6 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
Способность использования основ экономического знания для написания бизнес-плана для конкретного бизнес-проекта	6. Бизнес-планирование Б1.В.ОД.20	5 этап 8 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Практические задания
На данном этапе происходит освоение студентом	7. Преддипломная практика	6 этап	Самостоятельная	Отчет по практике,

существующей компетенции		8 семестр	работа студента	индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	8. Государственная итоговая аттестация БЗ	7 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору (факультативы)				
Способность использовать экономические знания для организации бизнес-проекта	1. Основы предпринимательства ФТД.1	9 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Деловая игра Кейс Коллоквиум Защита бизнес-плана

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; – теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики. – систему национальных счетов и основные макроэкономические показатели; – инструменты и методы государственного регулирования экономики; – общие основы экономического развития; – сущность организации, как основного звена экономики отраслей; – основные принципы построения экономической системы организации; – принципы и методы управления основными и оборотными средствами; – организацию производственного и технологического процессов; 	Пороговый	60-69 баллов

<ul style="list-style-type: none"> – состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации; – теоретические основы современного бизнес-планирования; – типовые методики разработки бизнес-планов; – методы и технические приемы бизнес-планирования. 		
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики; – рассчитывать, определять, оценивать результаты хозяйственной деятельности субъектов рыночного хозяйства, строить модели их поведения; – ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики; – прогнозировать развитие событий; – рассчитывать, определять, оценивать результаты хозяйственной деятельности субъектов рыночного хозяйства, строить модели их поведения; – определять организационно-правовые формы организаций; – находить и использовать необходимую экономическую информацию; – определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации; – творчески использовать полученные теоретические знания по бизнес-планированию и самостоятельно применять их в практической разработке бизнес-планов; – выявлять важнейшие отличительные черты конкретного бизнеса и особенности его внутренней и внешней ситуации; – выбирать варианты методик и технических приемов в зависимости от конкретной ситуации. 	Базовый	70 – 84 баллов
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводить их в определенную систему и обобщать в теоретические выводы; – методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; – методикой анализа конкретных фактов 	Высокий	85 – 100 баллов

<p>экономической жизни, приводить их в определенную систему и обобщать в теоретические выводы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – механизмами ценообразования, формы оплаты труда; – инструментами маркетингового продвижения своей компании и продукции; – навыками применения методов бизнес-планирования на практике; – инструментами анализа инвестиционных проектов. 		
---	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонент компетенции в рамках дисциплин по выбору (факультативов)

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (<i>Основы предпринимательства</i>)</p>		
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типологию предпринимательства; – роль среды в развитии предпринимательства; – организационно-правовые формы предпринимательской деятельности; – механизмы функционирования предприятия. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – характеризовать виды предпринимательской деятельности и предпринимательскую среду; – определять приемлемые границы предпринимательской деятельности; – составлять пакет документов для открытия своего дела; – оформлять документы для открытия расчетного счета в банке. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками создания организации 	<p>Пороговый</p>	<p>60-69 баллов</p>

выбранной организационно-правовой формы; – навыками оценки результативности предпринимательской деятельности.		
---	--	--

ОК-4

1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции

ОК-4 - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
Владение навыками поиска и анализа нормативных и правовых документов в области гражданского, административного, уголовного законодательства и других отраслей права.	1. Право Б1.Б.12	1 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тестовые задания, письменные работы, доклады

Способность поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	2. Трудовое право Б1.Б.22	2 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тестовые задания, письменные работы, доклады
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация Б3	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Умение использовать правовые знания в социальной сфере	1. Основы социального государства Б1.В.ДВ.11.2	8 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тестовые задания, письменные работы, доклады

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<u>Знать:</u> – основные закономерности функционирования и развития отрасли трудового права,	Пороговый	60-69 баллов

его сущность и функции; – специфику системы российского права, предмет и метод его базовых отраслей и содержание основных институтов. <u>Уметь:</u> – толковать и применять нормы гражданского, трудового, административного, экологического и других отраслей права в сфере будущей профессиональной деятельности, в конкретных жизненных обстоятельствах; – <u>Владеть:</u> – теоретической и нормативной базой правопведения; – профессиональной лексикой, терминологией отраслевого законодательства; – навыками работы с нормативными правовыми актами; – навыками практического применения гражданско-правовых норм.	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонент компетенции в рамках дисциплин по выбору (факультативов)

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Умение использовать правовые знания в социальной сфере (<i>Основы социального государства</i>)		
Знать: – особенности социальной политики государства в соответствие с действующим законодательством. Уметь: – анализировать основные положения и иные нормативные документы приоритеты социальной политики государства при решении социальных и профессиональных задач; Владеть: – методами, способами и средствами оценки эффективности социальной политики государства с учетом нормативно-правовых актов.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70-84 баллов
	Высокий	85-100 баллов

ОК-5

1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции

ОК-5 - способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
способность к коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке для решения задач межкультурного взаимодействия	1. Иностранный язык Б1.Б.2	1 этап, 1-3 семестр 2 этап, 4 семестр	Практические занятия Самостоятельная работа студента	Проект Ролевая игра тест
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	2. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация Б3	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
способность к коммуникации в устной и письменной формах на бурятском языке для решения задач межкультурного взаимодействия	1. Бурятский язык Б1.В.ДВ.3.1	1 семестр	Практические занятия Самостоятельная работа студента	Проект Ролевая игра тест
Способность осуществлять деловое общение на бурятском языке	1. Деловой бурятский язык Б1.В.ДВ.3.2	1 семестр	Лекции Практические занятия	Темы докладов Комплект

			Самостоятельная работа студента	тестов Проект Темы контрольных работ к зачету
--	--	--	---------------------------------	---

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности произносительной стороны речи: буквы и звуки их передающие, интонацию вопросительного и отрицательного предложения, перечисления; - активный лексический минимум для применения в продуктивных видах речевой деятельности (говорении и письме) и дополнительный пассивный лексический минимум для рецептивных видов речевой деятельности (аудирование и письмо) в рамках изученной тематики и при реализации СРС; - базовые грамматические конструкции, обеспечивающие общение в рамках изученных тем, грамматические структуры пассивного грамматического минимума, необходимые для понимания прочитанных текстов, перевода и построения высказываний по прочитанному - основные стандарты межличностного общения - историю и теорию риторики, - особенности межличностных коммуникаций с учетом различий между людьми. <p><u>Уметь :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовать монологическую речь в речевых ситуациях тем, предусмотренных программой; - вести односторонний диалог-расспрос, двусторонний диалог-расспрос, с выражением своего мнения, сожаления, удивления; - понимать на слух учебные тексты, высказывания говорящих в рамках изученных тем повседневного и профессионально-ориентированного общения с общим и полным охватом содержания; 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<ul style="list-style-type: none"> - читать тексты, сообщения, эссе с общим и полным пониманием содержания прочитанного; - оформлять письменные высказывания в виде сообщений, писем, презентаций, эссе. <ul style="list-style-type: none"> – уметь организовывать речь в соответствии с видом и ситуацией общения, а также правилами речевого этикета; – аргументировано доказывать свою точку зрения; – осуществлять речевое общение в различных сферах; – анализировать и оценивать коммуникативные намерения партнера по общению. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - реализовать монологическую речь в речевых ситуациях тем, предусмотренных программой; - вести односторонний диалог-расспрос, двусторонний диалог-расспрос, с выражением своего мнения, сожаления, удивления; - понимать на слух учебные тексты, высказывания говорящих в рамках изученных тем повседневного и профессионально-ориентированного общения с общим и полным охватом содержания; - читать тексты, сообщения, эссе с общим и полным пониманием содержания прочитанного; - оформлять письменные высказывания в виде сообщений, писем, презентаций, эссе. <ul style="list-style-type: none"> – навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии; – навыками подготовки и произнесения публичной речи, техникой речи, нормами русского литературного языка; – навыками ведения дискуссий; – навыками межличностных коммуникаций 		
--	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонент компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>способность к коммуникации в устной и письменной формах на бурятском языке для решения задач межкультурного взаимодействия (<i>Бурятский язык</i>),</p>		
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – фонологические, лексические и грамматические особенности бурятского языка; – правила речевого и неречевого этикета бурят. 	Пороговый	60-69 баллов

<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выражать свои мысли в диалогической и монологической форме на бурятском языке в пределах изученных тем; – читать тексты в пределах изученных тем и извлекать из текста информацию разной степени полноты; – передавать основное содержание услышанного текста; – читать тексты с культурно-бытовой тематикой и извлекать из текста информацию; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – произносительными, лексическими, грамматическими навыками; – речевыми умениями в области изучаемого языка; – основами межкультурной коммуникации в сфере повседневного общения. 	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов
<p>способность к коммуникации в устной и письменной формах на китайском языке для решения задач межкультурного взаимодействия (<i>Китайский язык</i>),</p>		
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – основы фонетики китайского языка, основные правила чтения звуков и тонов, правила транскрибирования системы пиньинь; – особенности и правила китайского иероглифического письма; – базовые грамматические конструкции, обеспечивающие общение в рамках изученных тем; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – понимать отдельные предложения и часто встречающиеся выражения, связанные с основными сферами жизни; – выполнять задачи, связанные с простым обменом информацией на знакомые или бытовые темы; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучаемым языком на уровне, обеспечивающем элементарную речевую деятельность. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском языке с учетом норм культуры речи (<i>Русский язык и культура речи</i>).		
<u>Знать:</u> – функции языка и речи; – нормы литературного языка; <u>Уметь:</u> – соблюдать нормы современного русского литературного языка; – использовать полученные знания в профессиональной деятельности, и в межличностном общении; <u>Владеть:</u> – способностью к коммуникации в различных сферах.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОК-6

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОК-6 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
Способность к самоорганизации	1. Психология Б1.Б.17	1 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тесты, рефераты, проекты
Анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации,	2. Социология Б1.Б.18	2 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоят	Доклад Выполнение СРС зачет

			ельная работа студента	
Способность к организации собственной деятельности и получению дополнительных знаний самостоятельно	3. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.У.1	3 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия	Защита отчета по практике
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Способность воспринимать социальные и этнические различия и процессы в регионе	1. Социальные процессы в Бурятии Б1.В.ДВ.1.1	2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад, реферат
Способность толерантно воспринимать культурные и конфессиональные различия	2. Культурология Б1.В.ДВ.1.1	2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад, коллоквиум
Владение навыками самоуправления и	3. Социальная психология	5 семестр	Лекции	Доклад

самостоятельного обучения	Б1.В.ДВ.9.2		Практические занятия Самостоятельная работа студента	Конспект, Тест
---------------------------	-------------	--	---	----------------

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – базовый материал основной учебной дисциплины: предмет, методы и основные категории психологии; – психологические методы познания и самопознания, развития, коррекции и саморегуляции; – особенности групповой психологии, межличностных отношений и общения; – нормы и принципы толерантного поведения и характеристики основных типов межкультурного взаимодействия. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – подбирать и применять методы и методики психологического исследования – давать психологическую характеристику личности, коллектива; <p>учитывать различные контексты, в которых протекают процессы в трудовых коллективах.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – современными методами объективного анализа и контроля психического состояния и работоспособности человека; <p>способностью работать в коллективе с учетом культурных различий его членов;</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа конкретной ситуации, культурой диалога, навыками дискуссионной формы обсуждения проблемы. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонент компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------	------------------

	компетенций	
Способность воспринимать социальные и этнические различия и процессы в регионе (<i>Социальные процессы в Бурятии</i>),		
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – основные характеристики, виды и структурные элементы социальных процессов; – особенности социальных процессов в Бурятии. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – применять эти базовые знания в научно-исследовательской, образовательной, культурно-просветительской, экспертно-аналитической, организационно-управленческой; – пользоваться ключевыми социологическими понятиями в рамках данного курса. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками совместной деятельности с учетом различий между людьми. 	Пороговый	60-69 баллов

ОК-7

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОК-7 – способностью к самоорганизации и самообразованию

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
Знание концепции управления, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	1. Введение в специальность Б1.В.ОД.4	1 этап 1 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Эссе Защита рефератов Тестовые задания Составление структурно-логической

				схемы
Способность к самоорганизации	2. Психология Б1.Б.17	2 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тесты, рефераты, проекты
Способность к организации собственной деятельности и получению дополнительных знаний самостоятельно	3. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.У.1	3 этап 4 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения	1. Социальная психология Б1.В.ДВ.9.2	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект, Тест
Способность рационально организовывать собственные	2. Технология самоменеджмента	6 семестр	Лекции Практические	Деловая игра

действия	Б1.В.ДВ.7.2		кие занятия Самостоятельная работа студента	
----------	-------------	--	--	--

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия деятельностной концепции психики и сознания; – основные психические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности; – актуальность и перспективы профессии на рынке труда; – основные требования к специалисту в области управления персоналом; – методы самоорганизации и самообразования; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – подбирать и применять методы и методики психологического исследования, для развития способности к самоорганизации; – идентифицировать необходимые знания в сфере управления персоналом и заниматься самообразованием в случае; – организовывать собственную деятельность и самостоятельно получать дополнительные знания; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками самоорганизации; – навыками организации своей деятельности с учетом требований, возникающих в процессе обучения; – навыками самообразования и организации собственной деятельности с учетом поставленных практических задач. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонент компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Способность рационально организовывать собственные действия (<i>Технология самоменеджмента</i>)		
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – возможности и способы решения проблемы дефицита рабочего времени; – принципы эффективного нормирования личного рабочего времени; – алгоритм планирования личного рабочего дня. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – выделять ключевые показатели учета собственного рабочего времени; – рационально структурировать и организовывать рабочее и личное время; – формировать и эффективно позиционировать собственные качества. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – техниками борьбы с потерями личного рабочего времени; – навыками самомотивации и организации эффективного отдыха; – методами распределения времени и расстановки приоритетов при решении сложных управленческих задач. 	Пороговый	60-69 баллов

ОК-8

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОК-8 – способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
Способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной	1. Физическая культура и спорт Б1.Б.32	1 этап 1-5 семестр	Лекции Практические занятия	Устный опрос и собеседование, тесты и контрольные

деятельности			Самостоятельная работа студента	е задания
	2. Элективные курсы по физической культуре и спорту	2 этап 6 семестр	Практические занятия	Устный опрос и собеседование, реферат, сдача специальных нормативов для оценивания, уровня технической подготовленности по видам спорта, опрос по технике безопасности
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------------------	------------------

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сущность физической культуры в различных сферах жизни; – иметь знания об организме человека как единой саморазвивающейся и саморегулирующейся биологической системе; – о средствах физической культуры и спорта в управлении и совершенствовании функциональных возможностей организма в целях обеспечения умственной и физической деятельности; – понятие и навыки здорового образа жизни, способы сохранения и укрепления здоровья <p>здоровье человека как ценность и факторы, его определяющие;</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимосвязь общей культуры студента и его образа жизни; – знать о влиянии вредных привычек на организм человека; – сущность физической культуры в различных сферах жизни; – о средствах физической культуры и спорта в управлении и совершенствовании функциональных возможностей организма в целях обеспечения полноценной деятельности; 	Пороговый	60-69 баллов
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – подбирать системы физических упражнений для воздействия на определенные функциональные системы организма человека; – дозировать физические упражнения в зависимости от физической подготовленности организма; – оценивать функциональное состояние организма с помощью двигательных тестов и расчетных индексов. – сформировать посредством физической культуры понимание о необходимости соблюдения здорового образа жизни, направленного на укрепление здоровья; – подбирать и применять средства физической культуры для освоения основных двигательных действий; – интегрировать полученные знания в формирование профессионально значимых умений и навыков; – выполнять обязательные тесты по общей физической подготовке; 	Базовый	70 – 84 баллов
<p>Владеть:</p>	Высокий	85 – 100 баллов

<ul style="list-style-type: none"> – знаниями о функциональных системах и возможностях организма, о воздействии систем физических упражнений на организм человека; – знаниями и навыками сохранения и укрепления здоровья; – способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности; – знаниями и навыками здорового образа жизни, способами сохранения и укрепления здоровья; – методикой самоконтроля при выполнении двигательного режима для регулирования физической нагрузки с учетом состояния своего здоровья и самочувствия. 		
---	--	--

ОК -9

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОК-9 способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
Способность использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	1. Безопасность жизнедеятельности и Б1.Б.4	1 этап 1 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тесты, контрольные работы, тесты, доклад
	2. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	2 этап 6 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
	3. Преддипломная практика	3 этап	Самостоятельная	Отчет по практике,

	Б2.П.2	8 семестр	работа студента	индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация Б3	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

1. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Теоретические основы первой помощи. – теоретические основы оказания первой помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций; – приемы первой помощи и методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдать здоровый образ жизни с учетом особенностей своего организма; – определять чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера; – организовывать население для эвакуации при чрезвычайных ситуациях. – оказать первую помощь и уметь защитить себя и других при возникновении чрезвычайных ситуаций; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками профилактики заболеваний и формирования здорового образа жизни; – навыками оказания первой медицинской помощи; – основными видами работ по обеспечению безопасности жизнедеятельности в быту и на рабочем месте; – навыками оказания первой помощи при кровотечениях, переломах, ушибах и при синдроме длительного раздавливания тканей; – навыками оказания первой помощи и 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

ОПК-1

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
Знание концепции управления, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом организации	1. Менеджмент Б1.В.ОД.2	1 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Решение комплектов задач
Знание концепции управления, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	2. Основы управления персоналом Б1.Б.19	2 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Эссе Защита рефератов Тестовые задания Составление структурно-логической схемы
Знание основ разработки и внедрения	3. Управление персоналом организации	3 этап	Лекции Практические	Доклад Дискуссии,

требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	Б1.Б.21	6 семестр	занятия Самостоятельная работа студента	дебаты, обсуждение докладов и сообщений.
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация БЗ	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – основные научные категории и закономерности управления; – содержание основных функций управления; – основы современных концепций управления персоналом в организации; – Теоретические основы управления трудовыми ресурсами; Уметь: – распределять обязанности между работниками; – разрабатывать цели управления, планировать и организовать работу коллектива; – выбирать наиболее подходящую для предприятия концепцию управления;	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов

<ul style="list-style-type: none"> – анализировать современное состояние развития трудовых ресурсов предприятия; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками определения воздействия на систему управления факторов внутренней и внешней среды с целью изменения системы управления в случае необходимости; – навыками осуществлять практическую реализацию управленческих решений; – теоретическими и практическими основами управления персоналом; <p>навыками применения теоретических знаний в практике управления персоналом.</p>	Высокий	85 – 100 баллов
---	---------	-----------------

ОПК-2

1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции

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, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	Виды занятий	Оценочные средства
Знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации Гражданского кодекса Российской Федерации	1. Право Б1.Б.12	1 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Сочинение Составление структурно-логической схемы Составить таблицу Составление кроссворда Диктант

				Ответить письменно на вопросы
знание федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,	2. Кадровая безопасность организации Б1.В.ОД.17	2 этап 8 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект Ответы на вопросы
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
знание Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	1. Кадровая работа на государственной и муниципальной службе Б1.Б.ДВ.10.2	9 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Решение комплектов задач

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормативные правовые акты и нормативные договоры, образующие систему конституционного, административного, уголовного, гражданского, трудового законодательства; – понятие кадровой безопасности современной организации; – правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала. 	Пороговый	60-69 баллов
<ul style="list-style-type: none"> – ГК РФ, в части, касающейся деятельности кадровой службы – нормативно-правовые акты, относящиеся к деятельности кадровой службы; <p>Уметь:</p>	Базовый	70 – 84 баллов
<ul style="list-style-type: none"> – толковать и применять нормы гражданского, трудового, административного, экологического и других отраслей права в сфере будущей профессиональной деятельности, в конкретных жизненных обстоятельствах; – классифицировать угрозы кадровой безопасности организаций по степени вероятности их реализации и масштабам негативных последствий; – выбирать методы противодействия, наиболее адекватные той или иной группе угроз; – определять ответственность за нарушения трудового законодательства в рамках действующих нормативно-правовых актов; – применять на практике нормы законодательства в области кадровой деятельности; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками составления документов, юридической техникой, необходимых для участия в гражданском обороте. – навыками применения законодательства РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы. – навыками нейтрализации угроз на основе действующего законодательства с учетом отраслевой принадлежности конкретной организации. – навыками применения ГК РФ в области кадровой службы в органах государственной и муниципальной власти; – навыками применения нормативно-правовых актов, относящихся к деятельности кадровой службы. 	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-3

1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции

ОПК-3 - знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	1. Трудовое право Б1.Б.22	1 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Решение комплектов задач, конспект
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	2. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация Б3	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – основные документы международного трудового права Уметь: – применять, в случае необходимости, нормы международного трудового права Владеть: – навыками анализа международных норм трудового права, и применения их на практике.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-4

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
владением навыками работы с внешними организациями	1. Рынок труда Б1.Б.20	1 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тестовые задания, письменные работы, реферат
Умение анализировать экономическое состояние в сфере	2. Налоги и налогообложение Б1.В.ОД.5	2а этап 6 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Конспект

налоговых взаимоотношений			Самостоятельная работа студента	Тест
Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	3. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	2б этап 6 семестр	Участие в выполнении отдельных видов работ	Защита отчета по практике
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – понятийный аппарат дисциплины; – основные способы взаимодействия с внешними организациями, имеющими отношение к рынку труда; Уметь: – находить необходимую социально-экономическую и законодательную информацию, проверять ее достоверность; – организовать взаимодействие с Федеральной службой по труду и занятости и прочими организациями; Владеть:	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа и расчета потребности организации в трудовых ресурсах; – методами разработки политики организации в сфере взаимодействия с рынком труда; – навыками работы с организациями, имеющими непосредственное отношение к рынку труда. 		
---	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
владением навыками работы с Фондом социального страхования Российской Федерации (<i>Основы социального страхования</i>)		
Знать: <ul style="list-style-type: none"> – принципы организации и функционирования социального страхования в России; Уметь: <ul style="list-style-type: none"> – уметь взаимодействовать с органами социального страхования в конкретной ситуации; Владеть: <ul style="list-style-type: none"> – навыками документооборота с внешними организациями, имеющими отношение к социальному страхованию. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-5

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства

Способность к обобщению и экономическому анализу информации,	1. Статистика 1 (Теория статистики) Б1.Б.13	1 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Самотестирование индивидуальное задание
	2. Статистика 2 (Социально-экономическая статистика) Б1.Б.14	2 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Самотестирование индивидуальное задание
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	4. Стратегический менеджмент Б1.В.ДВ.10.1	9 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Решение кейса Тест Конспект

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности и компетенций	Шкала оценивания
-----------------------------------	--	------------------

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные факты и понятия линейной алгебры и аналитической геометрии; 	Пороговый	60-69 баллов
<p>основные факты и понятия математического анализа; источники демографической информации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные факторы и причины изменения воспроизводства населения; 	Базовый	70 – 84 баллов
<ul style="list-style-type: none"> – методы, инструменты, способы анализа полученных результатов исследований для решения задач по совершенствованию системы управления персоналом организации. 	Высокий	85 – 100 баллов
<p>Уметь:</p>		
<p>излагать основные факты линейной алгебры, аналитической геометрии;</p>		
<p>строить экономико-математические модели;</p>		
<p>разрабатывать математические модели экономических процессов и явлений, адаптировать основные математические модели к конкретным задачам управления, а также применять свои знания для решения разнообразных экономических задач;</p>		
<p>анализировать экономическую деятельность организации с использованием математических методов;</p>		
<p>применять свои знания для решения разнообразных экономических задач и адаптировать основные математические модели к конкретным задачам управления;</p>		
<ul style="list-style-type: none"> – выявлять и объяснять особенности демографической ситуации в мире, России и ее регионах; 		
<ul style="list-style-type: none"> – анализировать закономерности и особенности демографических процессов; 		
<ul style="list-style-type: none"> – анализировать и интерпретировать имеющуюся информацию в контексте целей и задач своей организации, с целью разработки рекомендаций по улучшению системы управления персоналом и их внедрения в организации. 		
<p>Владеть:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> – математическими методами решения типовых организационно-управленческих и экономических задач; 		
<p>методами математического анализа для решения типовых организационно-управленческих задач и навыками адаптации основных математических моделей к конкретным задачам управления;</p>		
<ul style="list-style-type: none"> – навыками практических расчетов демографических коэффициентов и анализа 		

демографической ситуации в регионе (стране, городе) с учетом специфики деятельности организации; навыками анализа результатов исследований для решения задач, стоящих перед организацией в части совершенствования системы управления персоналом организации.		
--	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (<i>Стратегический менеджмент</i>)		
Знать: – принципы и методы анализа стратегических целей организации. Уметь: – проводить анализ экономических и социальных условий осуществления деятельности. Владеть: – методами анализа (оценки) экономических и социальных условий осуществления деятельности.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-6

1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции

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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
Способность	1. Математика 1 (Линейная алгебра)	1а этап	Лекции	контрольная

анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Б1.Б.5	1 семестр	Практические занятия Самостоятельная работа студента	работа коллоквиум
	2. Математика 2 (Математический анализ) Б1.Б.6	2 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	контрольная работа коллоквиум
	3. Математика 3 (Теория вероятностей и математический анализ) Б1.Б.7	3 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	контрольная работа коллоквиум
постановка цели и выбору путей ее достижения, способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	4. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.У.1	4 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия	Защита отчета по практике
Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения	5. Психология управления Б1.В.ОД.21	5 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект, Тест
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	6. Преддипломная практика	6 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей	7. Государственная итоговая аттестация Б3	7 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

компетенции				
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного коллектива	1. Психотехнологии эффективного поведения Б1.В.ВД.9.1	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад
способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	2. Стратегический менеджмент Б1.В.ДВ.10.1	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Решение кейса Тест Конспект

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы постановки целей и выбора путей их достижения; методы сбора, обработки и анализа статистических данных; сущность, основы построения, расчета и анализа обобщающих статистических показателей; требования, предъявляемые к статистическим данным; организацию государственной статистики в Российской Федерации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбирать пути реализации в соответствии с поставленными целями; применять статистические методы для сбора, обработки и систематизации статистических данных; применять методы статистического анализа для дальнейшей интерпретации собранных данных. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками достижения поставленных 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<p>целей;</p> <p>навыками проведения сбора и обработки собранных данных;</p> <p>навыками расчетов обобщающих статистических показателей;</p> <p>– навыками анализа статистических данных и интерпретации результатов статистических расчетов, формулирования выводов, вытекающих из аналитических расчетов.</p>		
---	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>владением культурой мышления, способностью к восприятию в контексте стратегических целей организации (<i>Стратегический менеджмент</i>)</p>		
<p>Знать:</p> <p>– методику постановки и достижения стратегических целей организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>– планировать варианты достижения стратегических целей организации и выбирать наиболее оптимальный вариант.</p> <p>Владеть:</p> <p>– навыками формирования новых бизнес-моделей, стратегических приоритетов для достижения целей организации.</p>	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-7

1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции

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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства

готовность к кооперации коллегам, контролю и оценке эффективности деятельности других	1. Основы управления персоналом Б1.Б.19	1 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад внеаудиторное чтение тест разработка кроссворда
Знание основ разработки и внедрения требований должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	2. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	2 этап 6 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
готовность к работе на общий результат,	3. Управление проектами Б1.В.ОД.6	3 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Решение кейса Решение ситуационных задач коллоквиум деловая игра
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------	------------------

	компетенций	
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание коучинга как возможности для координации взаимодействия между людьми – принципы построения системы управления персоналом на основе общих целей; – особенности проектного подхода к управлению; – основные принципы управления проектами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать поведение других людей в процессе координации совместной деятельности; – учиться в условиях непосредственного вовлечения в процесс деятельности. – выбирать наиболее подходящую модель организации совместной деятельности; – оценивать результаты реализации проектов и фаз управления ими; – формировать шаблоны документов, необходимых для управления проектом на разных фазах; – использовать адекватные задачам управления проектами программные продукты. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками кооперации и координации взаимодействия – навыками определения общих целей организации для дальнейшей кооперации с коллегами; – навыками планирования проекта; – навыками организации и координации взаимодействия между людьми при осуществлении общих проектов; 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-8

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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 реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации,	1. Социология Б1.Б.18	1 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Выполнение СРС зачет
Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации	2. Экономика организации Б1.Б.11	2 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Подготовка докладов Тесты Контрольная работа
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1. Стратегический менеджмент Б1.В.ДВ.10.1	9 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Решение кейса Тест Конспект

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – структуру социологического знания, соотношение социологии с другими науками; – предысторию и социально-философские предпосылки социологии как науки, основные этапы ее становления и развития, основные направления современной социологической науки; – теоретические основы планирования и проектирования организационных структур; – Теоретические основы изучения поведения человека в экономике; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать современные социальные проблемы, выявлять причины и прогнозировать тенденции их развития; – проводить анализ социально-экономических проблем в организациях при планировании и проектировании; – разбираться в многообразии реальных хозяйственных мотивов поведения; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью применять теоретические положения для анализа современных социальных проблем, выявлять причины и прогнозировать тенденции их развития; – базовыми навыками решения социально-экономических проблем в организации – навыками анализа экономического поведения, с учетом различных подходов и особенностей. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (<i>Стратегический менеджмент</i>)		

Знать: – алгоритмы реализации решений в области стратегического управления; Уметь: – принимать стратегические решения на основе тщательного анализа информации и нести за них полную ответственность; Владеть: – навыками разработки управленческих решений в области стратегического менеджмента;	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-9

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

ОПК-9 - способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	1. Управление персоналом организации Б1.Б.21	1 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Дискуссии, дебаты, обсуждение докладов и сообщений.
способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение	2. Этика деловых отношений Б1.Б.16	2 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Коллоквиум Доклад Анализ проблемных ситуаций Выполнение

совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)				заданий СРС Ответы на вопросы билета
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
способностью осуществлять деловое общение на бурятском языке	1. Деловой бурятский язык Б1.В.ДВ.3.2	1 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Темы докладов Комплект тестов Проект Темы контрольных работ к зачету
способностью осуществлять деловое общение на бурятском языке	2. Деловые коммуникации Б1.В.ДВ.5.2	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Коллоквиум Деловая игра Публичное выступление Контрольная работа

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------------------	------------------

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормы делового общения – основные принципы делового общения – закономерности и специфику деловых коммуникаций, а также особенности делового стиля общения; – сущность и содержание этики деловых отношений и делового общения; – современные формы делового общения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять деловое общение с учетом различий между собеседниками – применять нормы делового общения в профессиональной деятельности – объективно воспринимать собеседника при общении и прогнозировать результат коммуникации; – вступать в контакт и устанавливать доброжелательную атмосферу в деловом контакте; – вести деловую беседу, дискуссии, деловой спор, проводить совещания, собрания, собеседование; – осуществлять деловое общение в различных формах; – уметь применять современные технологии в процессе делового общения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками деловой письменной и устной речи на русском языке; – навыками делового общения; – навыками в области эффективных деловых коммуникаций, в т.ч. навыками разрешения конфликтов в деловом общении; – навыками применения теоретических основ этики деловых отношений в профессиональных коммуникациях; – основными технологиями делового общения. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
способностью осуществлять деловое общение на бурятском языке (<i>деловой бурятский язык</i>)		

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – лексический минимум бурятского языка, необходимый в области профессионального общения, а также для чтения и перевода текстов в указанных сферах; – основные фонетические, лексико-грамматические, стилистические особенности бурятского языка и применять их при чтении и переводе текстов; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять разговорный язык в различных ситуациях профессиональной деятельности в соответствии с программой обучения; – вести переписку на бурятском языке; – читать и понимать информационные материалы тематики ситуаций профессионального общения на бурятском языке; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками использования бурятского языка в ситуациях профессионального общения 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ОПК-10

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе	1. Информатика Б1.В.ОД.1	1 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная	Разработка проекта Решение комплектов

информационной культуры			работа студента	задач Выполнение и оформление отчетности по лабораторной работе
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий	2. Информационные технологии в управлении персоналом Б1.Б.10	2 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Лабораторная работа Контрольная работа Устный опрос
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности	3. Информационная безопасность Б1.В.ОД.19	3 этап 8 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Доклад Лабораторная работа Лабораторная работа
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Применять	1. Работа в автоматизированном	7 семестр	Лабораторные	лабораторная

информационно-коммуникационные технологии с учетом профессиональной деятельности	офисе Б1.В.ДВ.4.1		занятия Самостоятельная работа студента	работа
Применять информационно-коммуникационные технологии с учетом профессиональной деятельности	2. Программные средства офисного назначения Б1.В.ДВ.4.2	7 семестр	Лабораторные занятия Самостоятельная работа студента	Лабораторная работа

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Теоретические основы информатики – основы информационно-коммуникационных технологий – основы функционирования информационных систем управления персоналом – основные угрозы безопасности информации; – основные виды обеспечения информационной безопасности; – методы, инструменты и приемы сбора и анализа информации на основе информационной и библиографической культур, при условии соблюдения стандартов информационной безопасности, для решения задач по управлению и совершенствованию системы управления персоналом организации 	Пороговый	60-69 баллов

<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять изученные прикладные программные средства при решении различных задач профессиональной деятельности. – применять информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности – анализировать состояние информационных систем на предприятии, и разрабатывать мероприятия по их совершенствованию; – классифицировать основные угрозы безопасности информации, методы и средства защиты информации; <p>анализировать и выбирать адекватные модели информационной безопасности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – находить, сортировать, анализировать и интерпретировать информацию, необходимую для решения задач по совершенствованию системы управления персоналом и их внедрения в организации, с учетом соблюдения стандартов информационной безопасности. 	Базовый	70 – 84 баллов
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Навыками работы в ОС Windows и Open Office – информационно-коммуникационными технологиями в профессиональной деятельности. – навыками работы в автоматизированных информационных системах управления человеческими ресурсами. – способностью разрабатывать концепцию, программу, политику информационной безопасности предприятия; – навыками работы с современными информационными системами и средствами обеспечения их информационной безопасности. – навыками решения задач профессиональной деятельности, необходимых для решения задач по совершенствованию системы управления персоналом организации, при соблюдении стандартов информационной безопасности. 	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------------------	------------------

Применять информационно-коммуникационные технологии с учетом профессиональной деятельности (<i>Работа в автоматизированном офисе</i>)		
Знать: – структуру, принципы работы и основные возможности ЭВМ; – основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных. Уметь: – применять информационные технологии для решения управленческих задач и использовать офисную технику Владеть: – навыками работы с организационной техникой, пакетом офисных программ.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов
3. Применять информационно-коммуникационные технологии с учетом профессиональной деятельности (<i>Программные средства офисного назначения</i>)		
Знать: – структуру, принципы работы и основные возможности ЭВМ; – основные понятия и современные принципы работы с современными программными средствами (Windows XP, Open Office). Уметь: – применять современное ПО офисного назначения для решения задач профессиональной деятельности. Владеть: – навыками работы с программным обеспечением офисного назначения.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-1

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 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, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины,	Этапы	Виды занятий	Оценочные
------------	-------------	-------	--------------	-----------

	практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *		средства
знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации	1. Основы кадровой политики и кадрового планирования Б1.Б.28	1 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Тест презентация итоговый тест
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	2. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация Б3	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Знание основ и концепций стратегического управления персоналом	1. Стратегический менеджмент Б1.В.ДВ.10.1	9 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Решение кейса Тест Конспект экзамен

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------------------	------------------

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. – Основы использования трудового потенциала отдельных личностей и организаций – принципы кадровой политики организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализировать состояние кадровой политики организации, концепции управления персоналом и разрабатывать мероприятия по их совершенствованию с дальнейшей реализацией; – оценивать закономерности и этапы изменения трудового потенциала в управлении персоналом предприятия; – анализировать кадровую политику организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки кадровой политики организации; – навыками использования трудового и интеллектуального потенциала организации. – навыками разработки мероприятий в области кадровой политики; 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70-84 балла
	Высокий	85-100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
знанием основ и концепций стратегического управления персоналом (<i>Стратегический менеджмент</i>)		
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы стратегического управления персоналом для достижения целей организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать программы стратегического управления персоналом; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками стратегического управления персоналом в повседневной деятельности; 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70-84 балла
	Высокий	85-100 баллов

ПК-2

1. Определение, содержание и основные существенные характеристики компетенции
 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
Знание основ маркетинга	1. Маркетинг Б1.В.ОД.3	1а этап 4 этап	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Доклад
Знание основ маркетинга персонала	2. Маркетинг персонала Б1.Б.24	1б этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Портфолио Тест Доклад
знание основ кадрового планирования и контроллинга	3. Основы кадровой политики и кадрового планирования Б1.Б.28	2 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Практическая работа Доклад Презентация Собеседование Тест
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит	5. Государственная	4 этап	Самостоятельная	Защита ВКР

полное освоение студентом существующей компетенции	итоговая аттестация БЗ	8 семестр	работа студента	
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Знание основ и концепций стратегического управления персоналом	1. Стратегический менеджмент Б1.В.ДВ.10.1	9 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Решение кейса Тест Конспект экзамен

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы кадрового планирования в организации. – сущность и принципы маркетинга персонала; – основные направления и методы маркетинговых исследований персонала; – основные этапы принятия управленческих решений в области кадровой политики организации базирующихся на принципах маркетинга персонала. – основы кадрового планирования и контроллинга; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формулировать цели кадрового планирования и реализовывать их на практике – ставить и структурировать цели маркетинга персонала; – разрабатывать систему маркетинга персонала; – анализировать состояние и прогнозировать тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации (предприятия) в персонале; – оценивать положение на рынке труда и разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации (предприятия) как работодателя. – применять на практике методы кадрового 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<p>планирования и контроллинга;</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами кадрового планирования и контроллинга. – методами определения потребности в персонале; – методиками разработки стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике; – навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. – навыками кадрового планирования и контроллинга; 		
--	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Умение разрабатывать и применять на практике стратегии привлечения персонала (<i>Стратегический менеджмент</i>)		
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать ход реализации стратегии привлечения персонала, ее эффективность, направления корректировки. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки и реализации стратегий привлечения персонала. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-3

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины,	Этапы	Виды занятий	Оценочные
------------	-------------	-------	--------------	-----------

	практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*		средства
знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	1. Управление персоналом организации Б1.Б.21	1а этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Дискуссии, дебаты, обсуждение докладов и сообщений.
Умение применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	2. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	1б этап 6 семестр	Участие в выполнении отдельных видов работ	Защита отчета по практике
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация Б3	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				

знание основ внедрения требований к должностям, внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала	1. Кадроведческие технологии Б1.В.ДВ.7.1	6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Проведение тренинга Презентация, Доклад
Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и владение навыками оформления сопровождающей документации, касающейся аудита кадровой деятельности организации	2. Кадровый аудит Б1.В.ДВ.8.1	8 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Тест Входной контроль

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – основы найма, деловой оценки персонала, разработки и внедрения программ и	Пороговый	60-69 баллов

процедур подбора и отбора персонала; – основы разработки и внедрения требований к должностям в организации. – Уметь: – разрабатывать критерии найма, подбора и отбора персонала; – подбирать и расставлять персонал в организации. Владеть: – необходимыми навыками для проведения процедур найма, подбора и отбора персонала; – навыками подбора, отбора, найма и расстановки персонала.	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
знанием основ внедрения требований к должностям, внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала (<i>Кадроведческие технологии</i>)		
Знать: – основы требований к должностям Уметь: – применять методы оценки, отбора, аттестации персонала при найме; Владеть: – методами деловой оценки персонала при найме;	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-4

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала,	1. Управление персоналом организации Б1.Б.21	1а этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Работа в малых группах, командах. Дискуссии, дебаты, обсуждение докладов и сообщений. Доклад
умение применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ	2. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	1б этап 6 семестр	Участие в выполнении отдельных видов работ в рамках темы ВКР	Защита отчета по практике

трудоустрой адаптации				
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – методы разработки и внедрения программ трудовой адаптации – современные подходы к организации процессов адаптации, социализации, профессионализации персонала организации; Уметь: – разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации; – разрабатывать актуальные системы адаптации персонала в организации; Владеть: – навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации; – навыками разработки и применения программ трудовой адаптации персонала;	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-5

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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 и принципов формирования команды и умение применять их на практике

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики	1. Организационное поведение Б1.В.ОД.10	1а этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад, реферат анализ ситуаций, тест
Знание принципов формирования команды	2. Формирование профессиональной команды Б1.В.ОД.11	1б этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Устный опрос Внеаудиторное чтение
умение применять их на практике основы научной организации труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	3. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	2 этап 6 семестр	Участие в выполнении отдельных видов работ	Защита отчета по практике

и				
знание основ научной организации труда	4. Основы организации и безопасности труда Б1.В.ОД.12	3а этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад, реферат, анализ ситуаций
знанием основ нормирования труда,	5. Регламентация и нормирование труда Б1.Б.23	3б этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	6. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	7. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – методику проведения анализа работ и анализа рабочих мест; – Основные принципы организации групповой работы на предприятии – основные понятия и термины, необходимые для анализа рабочих мест и работ – основные принципы и критерии организации трудовых процессов;	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<ul style="list-style-type: none"> – основы научной организации и нормирования труда. – Методы, приемы, инструментарий научной организации и нормирования труда для решения задач по управлению и совершенствованию системы управления персоналом организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить анализ работ и анализ рабочих мест; – Анализировать процессы групповой динамики в организации – применять методы оптимизации в целях повышения безопасности на производстве. – анализировать и оценивать состояние организации труда на предприятии; – применять на практике навыки анализа работ и проведения анализа рабочих мест. – Оценивать систему управления персоналом организации с точки зрения эффективности её функционирования в части организации о нормирования труда, для разработки и реализации рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест; – Навыками расчета эффективности изменения процессов групповой динамики для организации – навыками проведения анализа работ и рабочих мест на предмет соответствия требованиям безопасности; – Навыками разработки и обоснования предложений по развитию системы организации труда – навыками анализа работ и рабочих мест с целью повышения эффективности деятельности организации; – владение навыками анализа и применения нормирования труда в практических целях. – Навыками анализа работ, рабочих мест, норм обслуживания, численности персонала, стандартов организации и нормирования труда на предприятии, для разработки рекомендаций по управлению и совершенствованию системы управления персоналом организации 		
---	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знание принципов формирования команды (<i>Формирование профессиональной команды</i>)		

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – что такое профессиональная команда, ее отличие от рабочей группы, внутрикомандные процессы и отношения; – принципы, правила командной работы, специфику построения профессиональных команд в организациях разного типа; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять эффективные средства формирования команды; – определять эффективность командной деятельности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками командной работы; – навыками формирования профессиональной команды для решения рабочих задач. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-6

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
организация работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	1. Управление персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления Б1.Б.26	1 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Кейс-задания Собеседование Тест

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,	2. Управление карьерой Б1.В.ОД.16	2 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Внеаудиторное чтение Решение кейса Аналитическая работа Доклад Коллоквиум
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – основные термины и понятия дисциплины; – задачи профессионального развития персонала; – специфику управления персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления. Уметь: – определять типы и этапы деловой карьеры; – разрабатывать мероприятия по управлению карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; – организовывать работу с кадровым резервом органов государственной власти и местного самоуправления. Владеть: – технологиями управления деловой карьерой и	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<p>служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <p>– навыками организации работ с кадровым резервом в органах государственной власти и местного самоуправления.</p>		
--	--	--

ПК-7

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 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, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
<p>знание 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, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>1. Управление персоналом организации Б1.Б.21</p>	<p>1 этап</p> <p>6 семестр</p>	<p>Лекции</p> <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа студента</p>	<p>Доклад</p> <p>Презентация</p>
<p>На данном этапе происходит освоение студентом существующей</p>	<p>2. Преддипломная практика</p>	<p>2 этап</p> <p>8 семестр</p>	<p>Самостоятельная работа студента</p>	<p>Отчет по практике, индивидуальн</p>

компетенции				ое задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация БЗ	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
знание видов аттестации и других видов деловой оценки персонала, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	1. Кадроведческие технологии Б1.В.ДВ.7.1	6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Обзор статей Участие в конференции, деловая игра

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – теоретические основы аттестации персонала организации. Уметь: – применять современные методы аттестации и деловой оценки персонала предприятия. Владеть: – технологиями текущей деловой оценки персонала.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
знание видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (<i>Кадроведческие технологии</i>)		
Знать: – цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Уметь: – применять методы оценки, отбора, аттестации персонала при найме; Владеть: – навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-8

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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 (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
знанием принципов и основ формирования	1. Оплата труда персонала	1 этап	Лекции	Доклад

системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Б1.В.ОД.15	6 семестр	Практические занятия Самостоятельная работа студента	Конспект
знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Б1.Б.30	2 этап 8 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Коллоквиум Доклад Конспект
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация Б3	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятия мотивации, стимулирования, стимул, мотив, потребность и их природу возникновения; – базовые теории мотивации; – современные методы материального и нематериального стимулирования труда; – сущность, содержание системы оплаты труда персонала организации; – правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда; – пользоваться методиками мотивации трудовой деятельности; – формулировать предложения по разработке и реализации проектов по мотивации персонала; – анализировать систему оплаты труда персонала организации; – обосновывать направления повышения эффективности системы оплаты труда организации; – оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки системы мотивации и стимулирования на предприятии; – методиками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала; – основными терминами и понятиями системы оплаты труда персонала; – методами начисления и удержания заработной платы персонала; – навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях). 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-9

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени

отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	Виды занятий	Оценочные средства
владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала,	1. Экономика и социология труда Б1.В.ОД.9	1а этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Реферат Тест Конспект
Знание основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	2. Психофизиология профессиональной деятельности Б1.В.ОД.13	1б этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Составление кроссворда Конспект
Способность поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в области гражданского законодательства	3. Трудовое право Б1.Б.22	2 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тестовые задания, письменные работы, доклады
знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, а также владение технологиями управления безопасностью труда	4. Основы организации и безопасности труда Б1.В.ОД.12	3 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Контрольный опрос

персонала				
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	5. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	6. Государственная итоговая аттестация БЗ	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сущность и содержание, развития социально-экономических процессов на рынке труда; – регулирование социально-экономических процессов в трудовых коллективах; – теоретические основы разработки политики предприятия в области безопасности труда; – законодательство в сфере охраны труда; – причины появления и специфики проявления тех или иных психических состояний и их физиологической базы, представляющих собой важное условие оптимизации труда, повышения его эффективности и качества. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать современное состояние развития социальных процессов предприятий; – анализировать состояние процессов труда и отдыха на предприятии; – определять оптимальный режим труда и отдыха на предприятии; – применять методы оптимизации в целях повышения безопасности на производстве; – анализировать содержание профессиональной деятельности; – распределять функции и рабочую нагрузку; – определять индивидуальные психофизиологические качества человека, важные для выполнения конкретной деятельности. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов

<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками расчета затрат рабочего времени и совершенствования процессов труда и отдыха на предприятии; – навыками расчета продолжительности и интенсивности труда для оптимизации режимов труда и отдыха; – навыками применения технологий управления безопасностью труда персонала; – знаниями для анализа психологических особенностей личности; – навыками оптимизации режимов труда и отдыха. 	Высокий	85 – 100 баллов
---	---------	-----------------

ПК-10

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 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 и владением навыками оформления сопровождающей документации

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,	1. Трудовое право Б1.Б.22	1 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Конспект Решение комплектов заданий в области трудового права
На данном этапе происходит освоение студентом	2. Преддипломная практика	2 этап	Самостоятельная работа	Отчет по практике,

существующей компетенции		8 семестр	студента	индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация БЗ	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и владение навыками оформления сопровождающей документации касающейся кадрового обеспечения муниципальных образований	1. Кадровое обеспечение муниципальных образований Б1.В.ДВ.8.2	8 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Конспект Входной контроль
знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	2. Кадровая работа на государственной и муниципальной службе Б1.В.ДВ.10.2	9 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Тест Входной контроль

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: <ul style="list-style-type: none"> – основные закономерности функционирования и развития отрасли трудового права, его сущность и функции; – систему трудового права, сущность, виды и элементы трудовых правоотношений, понятие, способы и пределы осуществления и защиты трудовых прав, трудовые 	Пороговый	60-69 баллов

<p>права и обязанности работников и работодателей, а также иных субъектов трудового права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу, перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ и владением навыками владения сопровождающими документами <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оперировать юридическими понятиями и категориями в области трудового права; – правильно составлять и оформлять юридические документы в сфере трудовых взаимоотношений; – применять нормы трудового права при движении персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией трудового права; – навыками работы с нормативными правовыми актами в области трудового права; – навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами трудового законодательства; – навыками анализа правоприменительной и правоохранительной практики; – навыками приема, увольнения и перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствие с законодательством, а также оформления сопровождающей документации. 	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и владение навыками оформления сопровождающей документации, касающейся аудита кадровой деятельности организации (<i>Кадровый аудит</i>)</p>		
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предмет, методологию и содержание кадрового аудита. <p>Уметь:</p>	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов

<p>– применять методы аудита основных кадровых процессов в организации согласно действующему законодательству РФ.</p> <p>Владеть:</p> <p>– навыками аудита основных кадровых процессов;</p>	Высокий	85 – 100 баллов
<p>знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и владение навыками оформления сопровождающей документации касающейся кадрового обеспечения муниципальных образований (<i>Кадровое обеспечение муниципальных образований</i>)</p>		
<p>Знать:</p> <p>– основы разработки и реализации концепции кадрового обеспечения муниципальных образований, согласно действующего законодательства</p> <p>Уметь:</p> <p>– анализировать, оценивать и рассчитывать численность, профессиональный кадровый состав и движение персонала в соответствии с планами муниципальных образований.</p> <p>Владеть:</p> <p>– современными методами анализа основных кадровых процессов в муниципальных образованиях.</p>	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-11

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции 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)

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры	1. Теория организации Б1.В.ОД.7	1 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятель	Входное тестирование Доклад Решение

			ная работа студента	комплектов заданий
Готовность к кооперации с коллегами, контролю и оценки эффективности деятельности других	2. Основы управления персоналом Б1.Б.19	2 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад внеаудиторное чтение тест разработка кроссворда
Разработка локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	3. Технология разработки нормативных документов в организации Б1.В.ОД.14	3а этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Создание документов
Умение применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	4. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	3б этап 6 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита отчета
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	5. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	6. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

5. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------	------------------

	компетенций	
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – базовые основные категории и понятия теории организации, их взаимосвязь и взаимообусловленность; – принципы развития и закономерности функционирования организации; – основные этапы разработки локальных актов в области разработки структур организации, планирования и проектирования предприятия. – основные принципы разработки локально-нормативных актов; – законодательные и нормативно-методические требования по созданию нормативных документов; – технологию составления локальных документов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; – анализировать организационную и функционально-штатную структуру организации и предлагать меры по ее совершенствованию; – анализировать локально-нормативные акты; – определять функции конкретного документа; – составлять и разрабатывать локальные документы. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами оценки состояния предприятия с точки зрения проектирования организации; – навыками выявления проблем при анализе конкретных ситуаций и предложения управленческих решений в области управления персоналом организации. – навыками разработки организационной и функционально-штатной структур организации – навыками разработки локально-нормативных актов; – навыками оформления нормативных документов, касающихся организации труда. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-12

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины,	Этапы	Виды	Оценочные
------------	-------------	-------	------	-----------

	практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	занятий	средства
Организация работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	1. Управление персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления Б1.Б.26	1 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Кейс-задания Собеседование Тест
знание основ разработки кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	2. Документационное обеспечение управления персоналом Б1.Б.15	2 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Конспект Самостоятельная работа Доклад
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	3. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	4. Государственная итоговая аттестация БЗ	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
-----------------------------------	--------------------------------------	------------------

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы разработки управленческой и кадровой документации; – основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать организационные и нормативно-методические документы организации в области управления; – оптимизировать документооборот; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организации кадрового делопроизводства и архивного хранения документов в организации; – основами разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации; 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-13

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции

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 ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики,	1. Документационное обеспечение управления персоналом Б1.Б.15	1 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Конспект Самостоятельная работа

владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников				
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	2. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	3. Государственная итоговая аттестация БЗ	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	1. 1С: Кадры Б1.В.ДВ.6.1	8 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Кейс-задания Собеседование Тест
умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики,	2. Кадровая работа на государственной и муниципальной службе Б1.В.ДВ.10.2	9 семестр	Лекции Практические занятия	Доклад Кейс-задания Собеседование Тест

<p>владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p>				
---	--	--	--	--

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – требования к организации кадрового делопроизводства и архивного хранения. – особенности ведения кадрового делопроизводства на государственной и муниципальной службе. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – составлять и оформлять различные виды правовых, распорядительных, справочно-информационных, кадровых документов в соответствии с нормативно-правовыми актами. – разрабатывать и ознакомливать сотрудников с локальными нормативными актами, учитывая специфику государственной и муниципальной службы; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации. – навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией. 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности	Шкала оценивания

	компетенций	
Умение вести кадровое делопроизводство, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, ознакомление сотрудников организации с кадровой документацией (<i>Практикум по кадровому учету</i>)		
Знать: – систему сбора, обработки и подготовки кадровой информации по предприятию и его внутренним подразделениям. Уметь: – вести кадровое делопроизводство Владеть: – навыками составления кадровых документов и кадровой отчетности; – навыками подготовки информации, необходимой менеджерам для принятия разнообразных управленческих решений.	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-14

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
Умение вести финансовый учет на предприятии и разрабатывать мероприятия по улучшению финансового положения	1. Финансы Б1.В.ОД.18	1 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Контрольная работа
Владением навыками анализа показателей по труду (в том числе	2. Экономика управления	2 этап 6 семестр	Лекции Практические	Умение анализировать

производительности труда),	персоналом Б1.Б.25		занятия Самостоятельная работа студента	показатели трудовой деятельности
Умение разрабатывать мероприятия по улучшению управления финансами организации	3. Финансовый менеджмент Б1.Б.31	3 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Решение комплектов задач
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации	1. 1С: Бухгалтерия Б1.В.ДВ.6.2	8 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект Тест

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
--	---	-------------------------

<p>Знать:</p> <p>показатели экономической эффективности деятельности организаций (предприятий) и методы их анализа. производственный процесс, функции и методы управления организациями и предприятиями. сущность и задачи финансового менеджмента; основные принципы финансового менеджмента; методы управления финансовыми ресурсами и финансовыми взаимоотношениями. основные принципы и методы разработки и внедрения критериев оценки персонала, оценки результатов и качества трудовой деятельности персонала,</p>	Пороговый	60-69 баллов
<p>– сущность и методы проведения аудита и контроллинга персонала предприятия. – основные принципы финансового учета и базовые общепринятые правила ведения учета активов, обязательств, капитала, доходов, расходов в организациях. – систему сбора, обработки, подготовки информации финансового характера; – классификацию и виды налогов; – существующие методы выявления и оценки налоговых рисков; Приемы, методы, инструменты анализа экономических показателей деятельности организации, для совершенствования системы управления персоналом организации.</p>	Базовый	70 – 84 баллов
<p>Уметь:</p> <p>– определять эффективность использования земельных, материальных и трудовых ресурсов организации (предприятия). – анализировать экономические показатели деятельности организации использовать методы финансового менеджмента для обоснования управленческих решений; анализировать финансовое состояние предприятия; оценивать состояние и уровень использования внеоборотных и оборотных активов предприятия; управлять денежными потоками предприятия. – рассчитывать экономические показатели, нормативы и регламенты, используемые в практике управления персоналом; использовать систему знаний о принципах финансового учета для разработки и обоснования учетной политики предприятия; выявлять, оценивать и представлять информацию об экономических и финансовых событиях, являющихся предметом учета; применять знания на практике, заполняя налоговую декларацию; оценивать уровень налоговых рисков; – оценивать экономические и социальные условия конкретного налогоплательщика;</p>	Высокий	85 – 100 баллов

<p>Анализировать экономические показатели деятельности организации, в целях разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации и их внедрения в организации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками выполнения необходимых расчетов, связанных с выбором наиболее эффективных мероприятий, проектов.</p> <p>навыками разработки и реализации мероприятий в сфере финансового менеджмента для улучшения экономических показателей организации</p> <p>навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по финансовому менеджменту, используя современные образовательные технологии</p> <p>навыками и инструментами оценки экономической и других видов эффективности персонала организации, внедрения и реализации системы пестоценочных мероприятий.</p> <ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками ведения в организациях учета внеоборотных активов, производственных запасов, затрат на производство, готовой продукции и товаров, денежных средств, расчетов, капитала, финансовых результатов; – способностью подготавливать финансовую и другую отчетность, необходимую для удовлетворения потребностей внутренних и внешних ее пользователей. – навыками заполнения налоговой декларации при предоставлении налоговых вычетов; – методами выявления и оценки налоговой оптимизации; – Навыками анализа экономических показателей деятельности организации для разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации 		
---	--	--

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>умение анализировать деятельность организации в области бухгалтерского учета и обоснование мероприятий по их улучшению (<i>Практикум по бухгалтерскому учету</i>)</p>		

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – инструментарий конфигурации «1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях»; – Методики работы с документами до составления регламентированной отчетности; – Функциональные возможности программы «1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях». <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике методики работы с документами до составления регламентированной отчетности; – контролировать состояние регламентированной отчетности. Корректно исправлять ошибки бухгалтерского и налогового учета. <p>Владеть:</p> <p>навыками использования инструментария конфигурации «1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – функционалом конфигурации "Бухгалтерия предприятия" (работа с многоуровневыми справочниками, работа через документы конфигурации и т.п.). 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-29

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 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 с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	1. Социология Б1.Б.18	1 этап 3 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа	Доклад Конспект Тест

			студента	
Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	2. Основы управления персоналом Б1.Б.19	2 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Тест Контрольная работа
Знание основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха,	3. Управление персоналом организации Б1.Б.21	3 этап 6 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Кроссворд
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				

Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы	1. Управление социальным развитием персонала Б1.В.ДВ.11.1	8 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Презентация Доклад Контрольная работа
---	---	-----------	---	---

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: принципы формирования слаженного трудового коллектива. – теоретические основы управления социальным развитием организации. Уметь: – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. диагностировать состояние социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации Владеть: навыками анализа состояния социальной сферы организации; – навыками реализации современных технологий социальной работы с персоналом	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

5. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Владение навыками социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (<i>Основы социального страхования</i>)		
Знать: – основы технологий социальной работы с персоналом	Пороговый	60-69 баллов

<p>организации. Уметь:</p> <p>– разрабатывать программы социального страхования персонала</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками контроля реализации программ социального страхования.</p>	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов
<p>2. способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы (<i>Управление социальным развитием персонала</i>)</p>		
<p>Знать:</p> <p>теоретические основы составления планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы и экономического положения организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>– анализировать и диагностировать социальную сферу организации.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками контроля реализации программ социального развития и их корректировки с учетом целей развития организации.</p>	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-30

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции 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

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением	1. Конфликтология Б1.Б.29	1 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа	Кейс-задание Контрольный опрос Тест

навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации			студента	
Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения	2. Психология управления Б1.В.ОД.21	2 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект, Тест
Умение применять знания для диагностики, управления и разрешения конфликтов и трудовых споров	3. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.П.1	3 этап 6 семестр	Участие в выполнении отдельных видов работ	Защита отчета по практике
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного коллектива	1. Психотехнологии эффективного поведения Б1.В.ВД.9.1	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад

Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения	2. Социальная психология Б1.В.ДВ.9.2	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект, Тест
--	---	-----------	---	------------------------------

4. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Знать: – основы профилактики возникновения конфликтов в коллективе. – основные категории и понятия конфликтологии, типологию, функции и особенности конфликтов по сферам проявления; – сущность, структуру и динамику конфликта; Уметь: – использовать методы профилактики и разрешения трудовых конфликтов. – владеть принципами и методологией объективного анализа конфликтов; – применять технологии управления конфликтами; Владеть: – навыками профилактики и разрешения трудовых конфликтов и споров. навыками конфликтологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и саморазвития; – навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей;	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

ПК-31

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы *	Виды занятий	Оценочные средства
умение применять инструменты прикладной социологии	1. Социология Б1.Б.18	1 этап 3 семестр	Участие в выполнении отдельных видов работ	Доклад Выполнение СРС зачет
способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного коллектива	2. Конфликтология Б1.Б.29	2 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Кейс-задание Контрольный опрос
Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения	3. Психология управления Б1.В.ОД.21	3 этап 5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект, Тест
способностью и готовностью оказывать консультации по формированию нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат),	4. Основы управленческого консультирования Б1.В.ОД.22	4 этап 7 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Составление кроссворда
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	5. Преддипломная практика	5 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание

На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	6. Государственная итоговая аттестация БЗ	6 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного коллектива	1. Психотехнологии эффективного поведения Б1.В.ДВ.9.1	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <p>принципы формирования слаженного трудового коллектива.</p> <p>– основы взаимоотношений внутри трудового коллектива.</p> <p>– сущность и содержание консультационной деятельности, теорию и практику проведения управленческого консультирования;</p> <p>– процедуру поиска и выбора консультационной организации.</p> <p>– основы формирования слаженного и нацеленного на результат трудового коллектива.</p> <p>Уметь:</p> <p>– применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p> <p>– анализировать взаимоотношения между работниками в организации.</p> <p>осуществлять выбор инструментов анализа проблем организации и внедрения принятых решений;</p> <p>– проводить первичную диагностику организации, анализировать проблемы организации в области трудовой деятельности коллектива</p> <p>– выстраивать взаимоотношения.</p> <p>Владеть:</p>	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<p>навыками создания позитивного морального климата в коллективе.</p> <p>навыками консультирования с целью формирования позитивного морально-психологического климата трудового коллектива.</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными навыками консультирования в области трудовой деятельности и управления персоналом; – навыками оценки результата консультирования, по практическому консультированию. – навыками создания благоприятного психологического климата. 		
---	--	--

ПК-32

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	1. Организационное поведение Б1.В.ОД.10	1 этап 4 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад, реферат анализ ситуаций, тест
	2. Этика деловых отношений Б1.Б.16	2а этап 7 семестр	Участие в выполнении отдельных видов работ	Коллоквиум Доклад Анализ проблемных ситуаций
владение навыками диагностики организационной культуры	3. Организационна	2б этап	Лекции Практические	доклад внеаудиторное

и умение применять их на практике	я культура Б1.Б.27	7 семестр	занятия Самостоятельная работа студента	чтение эссе
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	4. Преддипломная практика	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом существующей компетенции	5. Государственная итоговая аттестация Б3	4 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Защита ВКР

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Принципы диагностик организационной культуры предприятия – особенности организационной культуры и ее взаимосвязь с этикой; – теоретические основы организационной культуры; – возможности формирования, поддержания и изменения организационной культуры. <p>Уметь:</p> <p>Анализировать организационное поведение и разрабатывать предложения по его совершенствованию; Разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; – анализировать особенности организационной культуры и ее влияние на организационную эффективность; – формулировать задачи и функции службы управления персоналом организации в области управления организационной культурой; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками диагностики особенностей 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

<p>организационного поведения людей и групп в современной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях. <p>навыками этического анализа и оценки управленческих решений, деятельности организаций с позиции современной этики деловых отношений;</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками диагностики соблюдения этических норм в организации, с целью совершенствования системы взаимоотношений. <ul style="list-style-type: none"> – методами диагностики состояния и проблем организационной культуры; – навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности организации. 		
--	--	--

ПК-33

1. Определение, содержание и основные сущностные характеристики компетенции
 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

2. Программа формирования компетенции

Компоненты	Дисциплины, практики, НИР, через которые реализуется, и их код по учебному плану	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий	Оценочные средства
Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения	1. Психология Б1.Б.17	1 этап 2 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Доклад Конспект, Тест
На данном этапе происходит освоение студентом существующей компетенции	2. Преддипломная практика	2 этап 8 семестр	Самостоятельная работа студента	Отчет по практике, индивидуальное задание
На данном этапе происходит полное освоение студентом	3. Государственная итоговая	3 этап 8 семестр	Самостоятельная работа	Защита ВКР

существующей компетенции	аттестация БЗ		студента	
Дополнительные компоненты в рамках дисциплин по выбору				
Умение транслировать коллегам навыки самоуправления и самообучения с целью предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	1. Профессиональные навыки менеджера Б1.В.ДВ.5.1	5 семестр	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа студента	Тест Разбор ситуация Внеаудиторное чтение

2. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания компетенции

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы профилактики профессионального выгорания – Приемы и методы самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам для решения задач по совершенствованию системы управления персоналом организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать результаты психологического анализа личности, коллектива в интересах повышения эффективности профессиональной деятельности и профилактики – Анализировать личное состояние в сфере самоуправления и самостоятельного обучения, а также состояние своих коллег в данных сферах, с целью выработки и реализации мероприятий по совершенствованию данных навыков для повышения эффективности функционирования системы управления персоналом организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа и использования психологических резервов повышения эффективности и безопасности трудовой деятельности коллектива, в т.ч. в плане профилактики – Навыками самоуправления и самостоятельного 	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов

обучения, а также навыками обучения своих коллег, в целях разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации		
--	--	--

3. Описание результатов обучения, уровней сформированности и показателей оценивания дополнительных компонентов компетенции в рамках дисциплин по выбору

Показатели оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценивания
Умение транслировать коллегам навыки самоуправления и самообучения с целью предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания <i>(Профессиональные навыки менеджера)</i>		
Знать: - Основные требования к навыкам и умениям менеджера Уметь: – Контролировать и планировать свои действия с учетом полезности для организации Владеть: – навыками самоуправления при различных ситуациях в рабочей деятельности	Пороговый	60-69 баллов
	Базовый	70 – 84 баллов
	Высокий	85 – 100 баллов