

**Аннотации рабочих программ дисциплин (модулей)  
 основной профессиональной образовательной программы высшего образования  
 38.03.03 Управление персоналом**

**Аннотация рабочей программы Социально-гуманитарного модуля**

**Целью** освоения Социально-гуманитарного модуля является формирование комплексного представления об историческом опыте хозяйственного развития человечества, о культурно-историческом своеобразии России, ее месте в мировой и европейской цивилизации; получение систематизированных знаний об основных закономерностях и особенностях всемирно-исторического процесса, с акцентом на изучение истории России; об исторических проблемах, связанных с областью будущей профессиональной деятельности, выработка навыков получения, анализа и обобщения исторической информации, формирование философского мировоззрения, развитие навыков теоретического мышления и объективного научного понимания информации, умения логично формулировать, излагать и аргументировано отстаивать собственное видение проблем и развитие навыков их разрешения на основе методологической культуры и духовных традиций и ценностей современного общества, получение студентами необходимых знаний в области правового регулирования трудовых отношений и связанных с ними общественных отношений, умения применять их в своей профессиональной деятельности, формирование способности и готовности профессионально руководить коллективом; умение проявлять в профессиональном коллективе знания о правовых и этических нормах; демонстрация креативного мышления и способности воплощать новые идеи в коллективе, освещение проблем социологии управления как отрасли научного знания, понимание специфики социальных отношений в процессах управления, овладение методами анализа управленческих процессов, формирование системных знаний по психологии и педагогике, которые будут содействовать профессиональному и личностному развитию студентов и составят психолого-педагогическую базу для их будущей профессиональной деятельности.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философ-	УК-5.1: Выявление общего и особенного в историческом развитии России с учетом геополитической обстановки	История (история России, всеобщая история) – 4 з.е., экзамен	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные направления, проблемы, теории и методы истории, её место в системе гуманитарного знания;</li> <li>- источники исторического знания и приёмы работы с ними;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ском контекстах			<p>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- движущие силы и закономерности исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории, место человека в историческом процессе, политической организации общества;</li> <li>- основные этапы и ключевые события истории России и мира с древности до наших дней, основные исторические факты, даты, события; выдающихся деятелей отечественной и всеобщей истории;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять эффективный поиск информации, получать, обрабатывать и сохранять источники информации, работать с научной литературой по истории, с разноплановыми первоисточниками;</li> <li>- 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;</li> <li>- извлекать уроки из исторических событий и на их основе принимать осознанные решения, логически мыслить, вести научные дискуссии;</li> <li>- анализировать, классифицировать, правильно соотносить факты и обобщения, оценивать события, устанавливать причинно-следственные связи, закономерности общественного развития, определять конкретно-исторические условия той или иной эпохи;</li> <li>- выражать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому, формам организации и эволюции общественных систем, вкладу народов мира, России, крупных исторических деятелей в достижения мировой ци-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			вилизации; <u>Владеть:</u> - представлениями об основных событиях российской и всемирной истории, историко-экономических закономерностях функционирования экономики; - способами проведения сравнительного анализа фактов и явлений общественной жизни на основе исторического материала; - поисково-информационными навыками (свободное обращение со словарями, справочниками, энциклопедиями, умение находить нужную информацию в книгах, сборниках, журналах, умение систематизировать литературу в рамках определенной задачи); - учебно-познавательными навыками (составление тезисов выступления, научного сообщения, доклада, конспекта, подготовка творческой работы (эссе); умение участвовать в дискуссии, грамотно, логично, доказательно излагать свои мысли).
УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2: Изучение влияния исторического наследия и социокультурных традиций на развитие философского мышления	Философия – 4 з.е., экзамен	<u>Знать:</u> - основные направления, проблемы, теории и методы философии; - содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития; <u>Уметь:</u> - формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам философии; - использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений; <u>Владеть:</u> - навыками восприятия и анализа текстов, имеющих

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			философское содержание - приемами ведения дискуссии и полемики; - навыками публичной речи и письменного аргументированного изложения собственной точки зрения.
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ОПК-1.3: Использует нормативные правовые документы в профессиональной деятельности	Трудовое право – 3 з.е., зачет с оценкой	<u>Знать:</u> - место трудового права в системе российского права - основные категории теории трудового права; - систему трудового законодательства. <u>Уметь:</u> - юридически грамотно излагать общетеоретический материал; - ориентироваться в нормативном материале; <u>Владеть:</u> - навыками работы с нормативными правовыми документами, регулирующими трудовые отношения.
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами	Основы социокультурных коммуникаций (раздел «Этика делового общения») – 2 з.е., экзамен	<u>Знать:</u> - основы культуры мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; - основы осуществления делового общения (публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций); - основы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. <u>Уметь:</u> - осуществлять деловое общение, обладая культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</li> <li>- осуществлять работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками делового общения, обладая 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;</li> <li>- методами реализации публичных выступлений, ведения переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций;</li> <li>- методами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</li> </ul>
<p>УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению                      ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, россий-</p>	<p>УК-11.2: Соблюдает правила социального взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции;                      ОПК-1.2: Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической</p>	<p>Основы социокультурных коммуникаций (раздел «Социология управления») – 4 з.е., КР, экзамен</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия социологии управления;</li> <li>- содержание основных теорий и концепций;</li> <li>- методологические и методические подходы социологического анализа процессов управления;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать методы социологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций;</li> <li>- выбирать и применять социальные технологии при реализации профессиональных задач;</li> <li>- применять методы социологии управления в инфор-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	наук		мационно-аналитическом и организационно-технологическом обеспечении управления персоналом организации; - знать и применять социально-психологические аспекты функционирования трудового коллектива, взаимодействия руководителя с исполнителем; - применять отдельные методы социологических исследований в практике управления персоналом; <u>Владеть:</u> - способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - методами группового взаимодействия, командной работы; - навыками эффективной межличностной коммуникации.
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3: Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия, координация взаимодействий между членами команды	Основы социокультурных коммуникаций (раздел «Психология коммуникаций») – 2 з.е., зачет	<u>Знать:</u> - структуру личности, типологию характеров и темпераментов; - понимать общие закономерности поведения людей и их взаимоотношений в группах; - иметь представления о межкультурных различиях и необходимости их признавать и принимать; - роль сознания и бессознательного в регуляции поведения; - феномены перфекционизма и прокрастинации; - структуру деятельности и механизмы ее произвольной регуляции; - основные категории педагогики: воспитание, обучение, образование, самообразование. <u>Уметь:</u> - учитывать свои индивидуально-психологические осо-

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>бенности для оптимизации собственной профессиональной деятельности, повышения личностной компетентности и творческого потенциала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять уровень развития отдельных познавательных процессов и психических свойств личности;</li> <li>- самостоятельно разбираться в психолого-педагогических проблемах, возникающих в личной жизни и производственной деятельности;</li> <li>- учитывать культурные различия и уважительно к ним относиться в процессе межкультурного взаимодействия.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами ассертивного, эмпатийного, конгруэнтного и безоценочного общения, навыками работы с учебной и научной психоло-педагогической литературой;</li> <li>- приемами саморегуляции произвольной активности: планирования, моделирования, оценки результатов;</li> <li>- способами преодоления прокрастинации.</li> </ul>

### **Аннотация рабочей программы модуля «Физическая культура и спорт»**

**Целью** освоения дисциплин модуля «Физическая культура и спорт» является формирование физической культуры личности, осознанного стремления к здоровому и активному образу жизни, способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, физической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

В процессе изучения дисциплины также происходит:

- освоение роли физической культуры в развитии личности и подготовке ее к профессиональной деятельности;
- освоение основ физической культуры и здорового образа жизни;
- формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре и спорту, установки на здоровый стиль жизни, физическое самосовершенствование и самовоспитание, потребности в регулярных занятиях физической культурой и спортом;
- развитие и самосовершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре и спорте;
- приобретение опыта творческого использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения жизненных и профессиональных целей;
- постепенное и последовательное укрепление здоровья, повышение уровня физической работоспособности;
- развитие основных физических качеств, обучение двигательным навыкам;
- приобретение знаний и навыков по основам гигиены и самоконтроля.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование дисциплин	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-7: Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.</p>	<p>УК-7.1: Формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре и спорту, установок на здоровый образ жизни.</p>	<p>Основы физической культуры- 1 з.е., зачет</p>	<p><u>Знать:</u> определение основных категорий и понятий, характеризующих физическое здоровье и здоровый образ жизни человека; основы законодательства о физической культуре и спорте; основы физического здоровья человека; принципы здорового образа жизни человека; основные методы физического воспитания и самовоспитания; возможности укрепления здоровья человека; возможности адаптационных резервов организма человека; основные методы физического воспитания и самовоспитания.</p> <p><u>Уметь:</u> укреплять свое физическое здоровье, развивать адаптационные резервы своего организма; логично и аргументировано представить необходимость здорового образа жизни человека.</p> <p><u>Владеть:</u> способами и средствами организации здорового образа жизни; опытом укрепления своего физического здоровья; демонстрирует применение основных методов физического воспитания и самовоспитания.</p>
<p>УК-7: Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.</p>	<p>УК-7.2: Формирование теоретических знаний и практического опыта для осознанного выбора здоровые сберегающих технологий в деле укрепления и сохранения здоровья с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной профессиональной деятельности.</p>	<p>Физическое самосовершенствование – 1 з.е., зачет</p>	<p><u>Знать:</u> принципы здорового образа жизни; основные методы физического воспитания и самовоспитания.</p> <p><u>Уметь:</u> развивать адаптационные резервы своего организма; укреплять свое физическое здоровье; интерпретировать методы физического воспитания и самовоспитания для повышения адаптационных резервов организма и укрепления здоровья.</p> <p><u>Владеть:</u> Навыками организации самостоятельных занятий физической культурой и спортом, в том числе оздоровительной физической культурой.</p>

### Аннотация рабочей программы модуля «Анализ в решении экономических задач»

**Целью** освоения модуля «Анализ в решении экономических задач» является формирование знаний, умений и навыков анализа, моделирования и решения теоретических и практических задач с широким использованием математического аппарата, освоение важнейших приемов и методов статистического анализа и формирование навыков выбора статистических методов для проведения анализа основных экономических и социальных явлений, применения их в практике хозяйственной деятельности, понимания экономической сущности используемых статистических показателей.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2: Выбирает методы и способы для обработки профессиональных данных и деловой информации в соответствии с поставленными задачами	Математика – 10 з.е., контр. работа, экзамен,	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия алгебры и геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики, а также их простейшие приложения в профессиональных дисциплинах;</li> <li>- методы решения математических задач до числового или другого требуемого результата (графика, формулы и т.п.)</li> <li>- основные применения теории вероятностей и математической статистики в экономических приложениях;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать в профессиональной деятельности базовые знания математики;</li> <li>- ставить цели и формулировать математическую постановку задач, связанных с реализацией профессиональных функций;</li> <li>- прогнозировать возможный результат предлагаемого математического решения, уметь оценивать его значения;</li> <li>- переводить экономические задачи с описательного языка на язык математики;</li> <li>- строить математические модели прикладных задач с оп-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>тимальным выбором их решения, анализа и оценки полученных результатов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать с абстрактными объектами и быть корректными в употреблении математических понятий и символов для выражения количественных и качественных отношений;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа и навыками самостоятельного изучения учебной и научной математической литературы</li> <li>- математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;</li> <li>- математической логикой, необходимой для формирования суждений по соответствующим профессиональным проблемам;</li> <li>- способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения.</li> </ul>
<p>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;</p> <p>ОПК-6: Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.</p>	<p>ОПК-2.1: Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа данных;</p> <p>ОПК-2.2: Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов;</p> <p>ОПК-6.1: Использует элек-</p>	<p>Статистика – 5 з.е., контр. работа, экзамен</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия и инструменты экономической статистики, основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией;</li> <li>- методы сбора и обработки статистических данных (метод статистического наблюдения, метод сводки и группировки);</li> <li>- методы расчета и анализа относительных показателей;</li> <li>- методы расчета и анализа средних величин и показателей вариации;</li> <li>- методы расчета и анализа показателей динамики социально-экономических явлений;</li> <li>- методы расчета ошибки репрезентативности и определе-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
	<p>тронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики.</p>		<p>ние доверительных интервалов при использовании выборочного наблюдения;                      - методы прогнозирования на основе уравнений регрессии;                      - методы проведения индексного анализа.  <u>Уметь:</u>                      - использовать математический язык и математическую символику при построении организационно-управленческих моделей;                      - собирать и анализировать информацию о различных социально-экономических явлениях и процессах;                      - анализировать состояние кадрового потенциала организации и прогнозировать тенденции в движении рабочей силы, проводить оценку потерь в результате возникновения профессиональных рисков;                      - обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;                      - формировать выводы по проведенным расчетам, представлять их в виде докладов и презентаций;                      - излагать результаты исследований письменно и устно, выступать с отчетами и докладами.  <u>Владеть:</u>                      - статистическими методами сбора и обработки данных;                      - математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;                      - способностью проводить статистические исследования, оформлять результаты исследований в виде, удобном для внутренних и внешних пользователей.</p>

### Аннотация рабочей программы модуля «Прикладная информатика»

**Целью** освоения модуля «Прикладная информатика» является формирование у студентов теоретических знаний о современном состоянии информатики, получение практических навыков работы на персональном компьютере, а также умений, необходимых для использования доступных информационных ресурсов в управлении персоналом; ознакомление с основами использования информационных технологий и систем в управлении; ознакомление с отечественным и зарубежным опытом использования ИТ и ИС в управлении персоналом; формирование навыков анализа состояния ИТ и ИС в организации и проектирования их развития.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;                      ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p>	<p>ОПК-4.2: Использует автоматизированные информационно-коммуникационные системы для формирования отчетных показателей и подготовки отчетов;                      ОПК-5.2: Применяет языки программирования, современные программные среды разработки информационных систем и технологий для решения прикладных задач, пригодных для практического применения..</p>	<p>Информационные системы и базы данных                      – 4 з.е., зачет</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способы получения, передачи и обработки информации;</li> <li>- общую функциональную схему компьютера;</li> <li>- состав и назначение программного обеспечения компьютера;</li> <li>- основные возможности текстовых редакторов;</li> <li>- типы задач, решаемых с помощью электронных таблиц;</li> <li>- основные виды информационных услуг, предоставляемых компьютерными сетями;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приводить примеры получения, передачи и обработки информации;</li> <li>- работать с файлами (создавать, копировать, переименовывать, осуществлять поиск);</li> <li>- применять текстовый редактор для набора, редактирования и форматирования текстов;</li> <li>- использовать электронные таблицы для решения различных вычислительных задач;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			- пользоваться службами Интернет. <u>Владеть:</u> - основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; - технологиями решения задач с использованием компьютера.
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач; ОПК-6: Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.	УК-1.1: Выбор информационных ресурсов для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Оценка соответствия выбранного информационного ресурса критериям полноты и аутентичности; ОПК-5.1: Использует знания алгоритмических языков программирования, современных сред разработки программного обеспечения; ОПК-6.2: Использует современное программное обеспечение для работы с различной информацией.	Информационные технологии в профессиональной деятельности – 4 з.е., зачет	<u>Знать:</u> - основные информационно-коммуникационные технологии; - стандартные задачи информационной безопасности; - стандартные задачи профессиональной деятельности; - методы и программные средства обработки деловой информации; - специализированные кадровые компьютерные программы управления персоналом; - способы взаимодействия со службами информационных технологий и методы эффективного использования корпоративных информационных систем для решения задач управления персоналом; - процессы внутренней коммуникации; - корпоративные информационные каналы и средств передачи информации; <u>Уметь:</u> - применять основные информационно-коммуникационные технологии; - решать стандартные задачи информационной безопасности с помощью информационных коммуникационных технологий; - решать стандартные задачи профессиональной дея-

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>тельности с применением информационно-коммуникационных технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>- применять методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>- взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы для решения задач управления персоналом;</li> <li>- использовать корпоративные информационные каналы по кадровым вопросам;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами решения стандартных задач информационной безопасности с помощью информационно-коммуникационных технологий;</li> <li>- методами и программными средствами обработки деловой информации;</li> <li>- специализированными кадровыми компьютерными программы и методами взаимодействия со службами применять методы и программные средства обработки деловой информации на основе информационных технологий управления персоналом;</li> <li>- методами взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем для решения задач управления персоналом;</li> <li>- навыками информационного обеспечения процессов внутренней коммуникации.</li> </ul>

### Аннотация рабочей программы модуля «Основы деловых коммуникаций»

**Целью** освоения модуля «Основы деловых коммуникаций» является формирование у студентов современной языковой личности, владеющей теоретическими знаниями о структуре русского языка и особенностях его функционирования, обладающей устойчивыми навыками порождения высказывания в соответствии с коммуникативным, нормативным и этическим аспектами культуры речи, то есть способной к реализации в речевой деятельности своего личностного потенциала для решения профессиональных задач. Повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, и овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях бытовой, культурной, профессиональной и научной деятельности при общении с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Ведение деловой переписки и делового разговора на государственном языке Российской Федерации	Русский язык и культура речи – 2 з.е., зачет	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему организации национального русского языка; языковые нормы литературного языка; специфические черты функциональных стилей; основные единицы речевого общения, принципы организации вербального общения; способы компрессии текста; технологию подготовки публичного выступления;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать языковые средства в соответствии с коммуникативной интенцией и ситуацией общения; использовать все ресурсы русского литературного языка при создании текстов различной функциональной направленности; находить и корректировать речевые ошибки; составлять вторичные научные тексты: конспект, аннотацию, реферат; составлять личные деловые бумаги; готовить текст публичного выступления; уметь применять полученные знания, умения и навыки при подготовке и написании студенческих научных работ, курсовом и дипломном проектировании;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотносённые с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			Результаты обучения (владения, умения и знания), соотносённые с компетенциями/индикаторами достижения компетенции - нормами русского литературного языка, навыками работы с ортологическими словарями; навыками отбора языкового материала в соответствии с различными видами речевого общения, навыками сбора материала для публичного выступления; навыками адаптации текстов для устного или письменного изложения.
УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2: Ведение на иностранном языке диалога общего, делового или научного характера	Иностранный язык – 4 з.е., зачет, зачет с оценкой	<p><u>Знать:</u></p> - иностранный язык в объёме, необходимом для получения информации общекультурного содержания из зарубежных источников. В результате обучения иностранному языку студент должен на соответствующем уровне (как правило, А2 или В1 - в зависимости от зафиксированного в начале курса стартового уровня владения данным иностранным языком). <p><u>Уметь:</u></p> <p>- в области аудирования:                      воспринимать на слух и понимать <i>основное содержание</i> несложных аутентичных общественно-политических, публицистических (медийных) и прагматических текстов, относящихся к различным типам речи (сообщение, рассказ), а также выделять в них <i>значимую/запрашиваемую информацию</i>;</p> <p>- в области чтения:                      понимать <i>основное содержание</i> несложных аутентичных общественно-политических, публицистических и прагматических текстов (информационных буклетов, брошюр/проспектов), блогов/веб-сайтов; <i>детально понимать</i> общественно-политические, публицистические (медийные) тексты, а также письма личного характера; <i>выделять значимую/запрашиваемую информацию</i> из прагматических текстов справочно-информационного и рекламного характера;</p> <p>- в области говорения:                      начинать, вести/поддерживать и заканчивать <i>диалог-расспрос</i> об увиденном, прочитанном, <i>диалог-обмен мнениями</i> и <i>диалог</i></p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции</p> <p><i>интервью/собеседование</i> при приеме на работу, соблюдая нормы речевого этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); высказывать свое мнение, просьбу; отвечать на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делать <i>сообщения</i> и выстраивать <i>монолог-описание, монолог-повествование</i> и <i>монолог-рассуждение</i>;</p> <p>- в области письма:</p> <p>заполнять <i>формуляры и бланки</i> прагматического характера; вести <i>запись основных мыслей и фактов</i> (из аудиотекстов и текстов для чтения), а также <i>оформлять тезисы</i> устного выступления/письменного доклада по изучаемой проблематике; поддерживать контакты при помощи <i>электронной почты</i> (писать электронные письма личного характера); оформлять презентации.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении на иностранном языке;</li> <li>- навыками профессионального общения на иностранном языке;</li> <li>- навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста по иностранному языку по проблемам экономики и бизнеса;</li> <li>- всеми видами речевой деятельности в социально-культурном и профессиональном общении на иностранном языке.</li> </ul>

### Аннотация рабочей программы модуля «Безопасные условия жизнедеятельности»

**Целью** освоения модуля «Безопасные условия жизнедеятельности» является приобретение студентами целостного представления о теоретических и практических основах обеспечения таких условий жизни и деятельности человека, при которых с достаточно высокой вероятностью исключаются опасности, т.е. возможность опасных и вредных воздействий на людей, окружающую среду, а в случае возникновения таких воздействий предусмотрено все необходимое для успешной ликвидации их последствий.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p>	<p>УК-8.1: Владеть культурой профессиональной безопасности, организовывать свою жизнедеятельность с целью снижения антропогенного воздействия на природную среду и обеспечения безопасности личности и общества;                      УК-8.2: Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p>	<p>Безопасность жизнедеятельности – 4 з.е., зачет</p>	<p><u>Знать:</u>                      - основные техносферные опасности, их свойства и характеристики, характер воздействия опасных и вредных факторов на человека и природу, методы защиты от них; специфику и механизм токсического воздействия вредных веществ, энергетического воздействия и комбинированного действия факторов; научные и организационные основы безопасности производственных процессов и устойчивости производств в чрезвычайных ситуациях; теоретические основы обеспечения безопасности жизнедеятельности; действующую систему нормативно-правовых актов в области техносферной безопасности; систему управления безопасностью в техносфере;</p> <p><u>Уметь:</u>                      - идентифицировать основные опасности среды обитания человека, оценивать риск их реализации, выбирать методы защиты от опасностей и способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности; пользоваться основными средствами контроля качества среды обитания; применять методы анализа воздействия на человека и его деятельности со средой обитания;</p> <p><u>Владеть:</u>                      - законодательными и правовыми актами в области безопасно-</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			сти и охраны окружающей среды, требованиями безопасности, предусмотренными техническими регламентами; способами и технологиями защиты в чрезвычайных ситуациях; понятийно-терминологическим аппаратом в области безопасности; методами обеспечения безопасности среды обитания.

### Аннотация рабочей программы модуля «Экономика»

**Целью** освоения модуля «Экономика» является формирование знаний в экономической области, умений применять полученные знания в профессиональной деятельности в условиях глобализации мировой экономики, навыков анализа и оценки быстро меняющейся конъюнктуры рынков с целью принятия оптимальных управленческих решений, современных и фундаментальных знаний в области экономических основ создания и функционирования предприятий и организаций в рыночных условиях, а также комплексных знаний о принципах и закономерностях развития трудовых отношений, о методах планирования и управления трудовой деятельностью в целях повышения его эффективности.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1: Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Экономическая теория – 7 з.е., зачет, экзамен	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятийно – категориальный аппарат экономической теории, основные экономические модели, принципы их построения и использования;</li> <li>- теоретические основы рыночной экономики, особенности функционирования рыночного механизма на микро и макро-ровнях; основы экономики предприятия, принципы оценки результатов его экономической деятельности;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- связывать теорию с экономической практикой современной России, выполнять экономический анализ поведения фирм, потребителей и народного хозяйства в целом, делать расчеты и графические построения.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками решения конкретных экономических организационных и управленческих вопросов;</li> <li>- навыками самостоятельной работы с научной экономической литературой, с первоисточниками - трудами выдающихся экономистов, со статистическим экономическим ма-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			териалом и нормативными документами - законам и государственными решениями в области экономики.
УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Экономика предприятий и организаций – 4 з.е., экзамен	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные особенности и специфику функционирования предприятий и организаций различных организационно-правовых и организационно-экономических форм хозяйствования;</li> <li>- порядок формирования и состав основных и оборотных средств предприятий и организаций;</li> <li>- показатели использования экономического потенциала предприятий и организаций и методы их расчета;</li> <li>- инструменты эффективной инвестиционной и инновационной деятельности предприятий и организаций.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать различные источники информации для оценки состояния и перспектив развития предприятий и организаций;</li> <li>- проводить расчеты основных показателей использования экономического потенциала предприятий и организаций;</li> <li>- определять себестоимость продукции, цену реализации и финансовый результат деятельности предприятий и организаций;</li> <li>- обосновывать эффективность использования отдельных видов средств предприятий и организаций.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками определения факторов, влияющих на эффективность использования отдельных видов средств предприятий и организаций;</li> <li>- методами оценки экономической эффективности инвестиционных и инновационных проектов;</li> <li>- методикой разработки и установления различных систем</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.4: Применяет знания анализа показателей по труду (в том числе производительности труда) при решении профессиональных задач</p>	<p>Экономика труда – 4 з.е., экзамен</p>	<p>оплаты труда для работников предприятий и организаций.</p> <p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятия и категории, характеризующие трудовые отношения;</li> <li>– механизм функционирования трудовых отношений в экономическом пространстве;</li> <li>– критерии оценки эффективности трудовой деятельности.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обрабатывать статистические данные, необходимые для анализа и оценки социально экономической эффективности управленческих решений в области трудовой деятельности;</li> <li>- выполнять расчёты необходимые для составления экономических разделов планов в области экономики труда;</li> <li>- обосновывать проблемы социально-трудовых отношений на основе анализа трудовых показателей, предлагать способы их решения;</li> <li>- классифицировать затраты по статьям бюджетной классификации;</li> <li>- формировать бюджет при различных вариантах развития деятельности организации;</li> <li>- разрабатывать предложения по совершенствованию управленческих решений в сфере экономики труда, с учетом критериев экономической эффективности.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа показателей по труду;</li> <li>- навыками определения эффективности технических, технологических и организационных решений трудовых вопросов.</li> </ul>

### Аннотация рабочей программы модуля «Менеджмент»

**Целью** освоения модуля «Менеджмент» является формирование у студентов навыков контроля за использованием персонального рабочего времени, бюджета временных затрат на персонал и контроля за его исполнением. Целостного представления об управлении, которое призвано создать условия для высокой эффективности осуществления всех производственных, экономических и социальных процессов в условиях меняющейся рыночной среды. Системы теоретических и методологических знаний основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации. Формирование системного представления о процессах и методах разработки, принятия и реализации управленческих решений, статистических и количественных методах их разработки, практических навыков нахождения организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность. Формирование теоретических знаний и практических навыков по вопросам эффективного корпоративного управления, учитывающего интересы всех заинтересованных сторон общественной сферы. Ознакомление с возможностями превращения интеллектуальных ресурсов компании в объекты интеллектуальной собственности и нематериальные активы, с формами правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, способами их коммерциализации, а также формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических навыков в области управления качеством продукции, работ, услуг.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Тайм менеджмент – 4 з.е., зачет	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы самоорганизации и самообразования</li> <li>- основы способности к применению технологий тайм-менеджмента в процессе самоорганизации;</li> <li>- основы формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения, владение навыками контроля за использованием рабочего времени</li> <li>- основы контроля за использованием рабочего времени персонала организации</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять технологий тайм-менеджмента в процессе самоорганизации</li> <li>- оценивать свои реальные резервы времени и рацио-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>нально их использовать в процессе самоорганизации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- различать на практике понятия «управление временем» и «руководство временем»,</li> <li>- выбирать наиболее эффективные способы управления временем.</li> <li>- определять «поглотителей» времени и корректировать процесс управления временем;</li> <li>- определять приоритеты деятельности и ставить адекватные цели;</li> <li>- формулировать стратегические и тактические цели в соответствии с критериями SMART;</li> <li>- делегировать дела с низким уровнем приоритетности;</li> <li>- выделять временные резервы рабочего времени под новые задачи или проекты;</li> <li>- планировать и высвобождать время для отдыха и восстановления своих сил;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками контроля за использованием рабочего времени персонала организации</li> <li>- знаниями и определенными навыками оценки и анализа своих временных ресурсов;</li> <li>- знаниями и определенными навыками эффективного использования рабочего времени;</li> <li>- осознанным выбором способов и методов тайм-менеджмента;</li> <li>- знаниями и определенными умениями в разработке личной системы тайм-менеджмента.</li> </ul>
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стра-	ОПК-3.1: Обосновывает и разрабатывает организационно-управленческие решения; разрабатывает	Теория менеджмента – 6 з.е., экзамен	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента;</li> <li>- принципы развития и закономерности функциониро-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>тегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.</p>	<p>планы их реализации</p>		<p>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;</li> <li>- основы теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</li> <li>- процесс принятия и реализации управленческих решений;</li> <li>- информационное обеспечение менеджмента;</li> <li>- основы формирования и использования трудового потенциала;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li> <li>- использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;</li> <li>- организовать работу малого коллектива, рабочей группы;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специальной терминологией и лексикой, навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений;</li> <li>- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);</li> <li>- навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</li> <li>- навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры.</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</p>	<p>ОПК-4.1: Применяет стандартизированные процедуры и технологии управления персоналом</p>	<p>Документирование управленческой деятельности – 2 з.е., зачет</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– место и роль делопроизводства в обеспечении эффективной управленческой деятельности;</li> <li>– основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</li> <li>– методологические и организационно-правовые аспекты делопроизводства;</li> <li>– требования к стандартизации и унификации документов, действующие унифицированные системы управленческой документации;</li> <li>– структуру основных видов управленческих документов;</li> <li>– задачи и функции службы документационного обеспечения управления;</li> <li>– способы и методы ведения и оптимизации документооборота;</li> <li>– основные операции по обработке документов;</li> <li>– требования к организации текущего и архивного хранения документов;</li> <li>– особенности организации работы с документами, содержащими конфиденциальные сведения.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– составлять и оформлять деловую документацию в соответствии с нормативно-методическими актами;</li> <li>– использовать деловую документацию при принятии практических управленческих решений;</li> <li>– унифицировать тексты документов и работать с унифицированными формами документов;</li> <li>– адаптировать существующие правила и технологии составления и оформления управленческих документов к конкретным условиям;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			- применять на практике методы оптимизации документооборота; - грамотно выполнять основные операции по обработке и хранению документов с учетом нормативных требований. <u>Владеть:</u> - аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым для составления и оформления документов по личному составу; - навыками организации и координации взаимодействия между людьми; - навыками проектирования унифицированных форм документов, систем документации и информационно-документационной системы учреждения в целом.
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	ОПК-3.3: Проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений	Методы принятия управленческих решений – 3 з.е., зачет с оценкой	<u>Знать:</u> - основные этапы реализации управленческих решений, способы контроля их выполнения и условия корректировки управленческих решений; - моделирование процесса выбора решений в условиях неопределенности и риска; - способы расчета эффективности управленческих решений; - модели, критерии и методы принятия решений; - условия и факторы влияния внешней и внутренней среды предприятия, которые влияют на качество управленческих решений. <u>Уметь:</u> - использовать законодательные и нормативно-правовые документы при принятии управленческих решений на различных уровнях управления; - применять систему контроля и мониторинга на раз-

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>личных этапах реализации управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать риски, анализировать последствия управленческих решений и меры по минимизации потерь;</li> <li>- регламентировать процесс принятия и реализации управленческих решений и разделение ответственности;</li> <li>- проводить анализ и оценку последствий риска;</li> <li>- применять модели оценок и модели выбора решений;</li> <li>- разрабатывать и применять управленческие решения в проблемной ситуации;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы с нормативно-правовой документацией при принятии управленческих решений;</li> <li>- способами анализа, планирования и прогнозирования на разных уровнях управления и принятия управленческих решений;</li> <li>- способами оценки рисков и методами уменьшения их последствий;</li> <li>- навыками расчета и анализа риска и его последствий;</li> <li>- методами постановки многокритериальной детерминированной задачи выбора решений.</li> </ul>
<p>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;</p> <p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения</p>	<p>УК-3.2: Восприятие целей, функций команды, ролей членов команды, осознание собственной роли в команде;</p> <p>ПК-1.6: Разрабатывает и реализует корпоративную социальную политику организации</p>	<p>Корпоративная социальная ответственность – 3 з.е., зачет</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные направления интегрирования КСО в теорию и практику стратегического управления;</li> <li>- основные направления и элементы социальной политики;</li> <li>- основные индикаторы результативности корпоративной социальной ответственности;</li> <li>- основные перспективы развития корпоративной социальной ответственности; направления совершенствования подходов к корпоративной социальной ответственности;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
целей организации			<p>ности России и за рубежом.</p> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать основные субъекты регулирования корпоративной социальной ответственности в России и характер их воздействия на организации различного уровня (международные, региональные, локальные);</li> <li>- проводить интегральную оценку эффективности корпоративной социальной ответственности; анализировать корпоративные социальные отчеты российских и зарубежных организаций;</li> <li>- анализировать и оценивать вложения в социально ответственные инвестиции.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа общемировых тенденций развития корпоративной социальной ответственности, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса;</li> <li>- методиками анализа подходов к регулированию корпоративной социальной ответственности, а также степени их воздействия на российские организации;</li> <li>- методами разработки стратегии и тактики компании в области корпоративной социальной ответственности;</li> <li>- базовыми навыками разработки корпоративной социальной отчетности.</li> </ul>
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологи-	ОПК-1.3: Использует нормативные правовые документы в профессиональной деятельности	Управление интеллектуальной собственностью – 2 з.е., зачет	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– объекты интеллектуальной собственности режимы правовой охраны объектов интеллектуальной собственности в РФ;</li> <li>– специфику управления различными объектами интеллектуальной собственности нормативно-правовые ос-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ческой теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>			<p>новы управления интеллектуальной собственностью в РФ;  <u>Уметь:</u>                      – выделять объекты интеллектуальной собственности пользоваться нормативными документами по проблеме правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности;                      – обосновывать выбор режима правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности;  <u>владеть:</u>                      – навыками определения стоимости лицензионных соглашений использования нормативных документов для решения вопросов управления интеллектуальной собственностью;                      – навыками профессиональной аргументации при определении проблем управления интеллектуальной собственностью и возможных путей их решения.</p>
<p>ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.3: Использует нормативные правовые документы в профессиональной деятельности</p>	<p>Управление качеством – 4 з.е., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u>                      - современные концепции эффективного управления качеством;                      - основы моделирования систем управления качеством и оценки их эффективности;  <u>Уметь:</u>                      - применять полученные знания на практике экспериментального моделирования систем управления качеством;  <u>Владеть:</u>                      - навыками разработки и развертывания систем управления качеством.</p>

### Аннотация рабочей программы Общепрофессионального модуля

**Целью** освоения Общепрофессионального модуля является изучение психофизиологических свойств человека, проявляющихся в конкретной профессиональной деятельности и оказывающих влияние на эффективность и качество этой деятельности. Эти свойства определяют надежность и работоспособность человека, его психическое состояние, удовлетворенность трудом и психофизиологические ресурсы. Формирование системы теоретических и методологических знаний основ делового общения и культуры речи; разработки и применения технологий делового общения, особенности проведения переговоров с деловыми партнерами, в том числе и зарубежными; способности к коммуникации в устной и письменной форме; подготовки специалиста, обладающего систематизированными знаниями в области этики делового общения, ознакомление обучающихся с основными технологиями ведения переговоров и совещаний, формирование у обучающихся способности решать задачи межличностного и межкультурного взаимодействия. Это даст возможность молодому специалисту, с одной стороны, иметь профессиональную позицию в научной и практической работе и, с другой стороны, приобрести знания и практические навыки технологии ведения переговоров и совещаний. Системы теоретических и методологических знаний основ управления персоналом, разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом организации; приобретение обучающимися знаний и практических навыков использования методов управления персоналом, планирования работы с персоналом в области персонала; освоение методик и практического опыта организационного проектирования системы управления персоналом, формирования ее целей, функций и оргструктуры; ознакомление обучающихся с основными технологиями управления персоналом, его развитием и поведением; обучение современным подходам к оценке эффективности совершенствования системы и технологий управления персоналом организации; формирование у обучающихся знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказания консультативной помощи по вопросам управления персоналом.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах; ПК-5: Способен продемонстрировать знание	УК-9.1: Восприятие инклюзивной компетентности, ее компонентов и структуры; УК-9.2: Обладает представлениями об особенностях применения базовых	Психофизиология профессиональной деятельности – 4 з.е., экзамен	<u>Знать:</u> - нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; <u>Уметь:</u>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>нормативной правовой базы, основ политики в области безопасности и охраны труда, владение технологиями управления безопасностью труда персонала в организации</p>	<p>вых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах;                      ПК-5.1: Демонстрирует знание основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p>		<p>- использовать теоретические знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда для анализа кадрового состава персонала                      - использовать полученные теоретические знания для оптимизации режимов труда отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала  <u>Владеть:</u>                      - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;                      - технологиями управления безопасности труда персонала и умение применять их на практике</p>
<p>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</p>	<p>ОПК-4.3: Информировать руководство и персонал о результатах реализации мероприятий и обратной связи с персоналом</p>	<p>Технологии ведения переговоров и совещаний – 3 з.е., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u>                      - основы коммуникации в устной и письменной форме на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;                      - основы осуществления делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)  <u>Уметь:</u>                      - осуществлять деловое общение (переговоры, проведение совещаний)                      - решать задачи межличностного и межкультурного взаимодействия                      - осуществлять коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках  <u>Владеть:</u>                      - навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного взаимодействия                      - способностью осуществлять деловое общение</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК-3.2: Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений</p>	<p>Основы управления персоналом – 7 з.е., КР, зачет с оценкой, экзамен</p>	<p>- технологией ведения деловых переговоров.</p> <p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом;</li> <li>- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации;</li> <li>- основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки программ трудовой адаптации;</li> <li>- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать мероприятия, направленные на развитие персонала организации;</li> <li>- аргументировано и доказательно осуществлять консультирование по вопросам управления персоналом;</li> <li>- применять системный подход при изучении основных проблем управления персоналом организации</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и реализации концепции, технологии, системы управления персоналом, кадровой политики организации;</li> <li>- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;</li> <li>- навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации;</li> <li>- навыками разработки технологии текущей деловой оценки персонала и аттестации персонала, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</li> </ul>

### Аннотация рабочей программы **Общепрофессионального модуля (В)**

**Целью** освоения **Общепрофессионального модуля (В)** является обеспечение профессиональной деятельности» - расширение, систематизация и закрепление теоретических знаний, а также приобретение практических навыков студентами при решении стратегических задач управления персоналом в современной организации с учетом особенностей правового обеспечения профессиональной деятельности в области управления персоналом рыбопромышленного предприятия, основ политики организации по безопасности труда; разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; приобретение обучающимися знаний и практических навыков расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; освоение технологий управления безопасностью труда персонала; ознакомление обучающихся с основами оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, а также формирование у обучающихся целостного представления о социальном обеспечении и страховании, механизмах их финансирования, основных проблемах и тенденциях развития в ведущих странах мира; об особенностях, конкретных формах и видах социального обеспечения и социального страхования.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений; УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению; ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование си-	УК-2.2: Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности с учётом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-11.1: Выбор действующих правовых норм, обеспечивающих борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способов профилактики коррупции и	Нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности – 4 з.е., зачет	<u>Знать:</u> - основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые, а также связанные с ними отношения; - юридические критерии оценки персонала; - правовые аспекты мотивации работников; - особенности привлечения к ответственности за нарушения в области правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений; - организационно-управленческие механизмы регулирования конфликтов в организации; <u>Уметь:</u> - разрабатывать локальные акты организации, различные виды договоров в трудовой и связанной с ней сферах; - формировать кадровую политику и корпоративную

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
стемы управления персоналом для достижения целей организации	формирования нетерпимого отношения к ней;  ПК-1.1: Осуществляет документационное обеспечение работы с персоналом, администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представляет документы по персоналу в государственные органы		культуру организации, применяя знания действующего законодательства в сфере стратегического управления персоналом; - учитывать современные достижения управленческой мысли при правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений, возникающих в организации; - управлять конфликтными ситуациями в организации; - использовать современные средства информационного и технического обеспечения системы управления персоналом на основе действующего законодательства; - осуществлять научно-исследовательскую деятельность; <u>Владеть:</u> - навыками правового регулирования управления персоналом организации; - навыками комплексного видения современных проблем нормативно-правового регулирования стратегического управления персоналом в организации; - навыками понимания взаимосвязи нормативно-правового регулирования стратегического управления организацией в целом и ее персоналом
ПК-5: Способен продемонстрировать знание нормативной правовой базы, основ политики в области безопасности и охраны труда, владение технологиями управления безопасностью труда персонала в организации	ПК-5.2: Демонстрирует знание нормативной правовой базы в области безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять	Охрана труда – 3 з.е., зачет с оценкой	<u>Знать:</u> - основы политики организации в сфере охраны труда, - основы нормативно-правовой базы в области охраны труда, - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, - основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
	их на практике		<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать мероприятия, направленные на улучшения охраны труда персонала;</li> <li>- применять на практике методы анализа опасностей и технологии системы управления охраной труда персонала,</li> <li>- определять потери, связанные с производственным травматизмом, профессиональной заболеваемостью,</li> <li>- определять повышение производительности труда за счет улучшения условий труда.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками экономической эффективности трудоохранных мероприятий,</li> <li>- технологиями управления безопасностью труда персонала,</li> <li>- навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала.</li> </ul>
ПК-4: Способен организовать работу 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 тру-	ПК-4.3: Демонстрирует знания о структуре, основных функциях, основах организации деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования.	Социальное обеспечение и страхование – 3 з.е., экзамен	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теорию социального государства, основные модели социальных государств;</li> <li>- тенденции развития социальной функции современных государств;</li> <li>- основные характеристики и институциональное устройство социального обеспечения и страхования;</li> <li>- основные проблемы развития социального обеспечения и страхования;</li> <li>- особенности, основные проблемы и перспективы развития социального обеспечения и страхования в России.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать и обобщать информацию о состоянии и перспективах развития социального обеспечения и страхо-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)			<p>вания из источников научных и научно-публицистических изданий, в том числе из публикаций национальных и международных экономических организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать со специальной справочной литературой, статистическими данными;</li> <li>- владеть сравнительным, графическим, статистическим и количественными методами решения задач макроэкономического анализа;</li> <li>- анализировать состояние и основные тенденции развития социального обеспечения и страхования;</li> <li>- оценивать целесообразность и эффективность мер государственной политики современных государств.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;</li> <li>- навыками творческого обобщения полученных знаний, научного изложения своих знаний в письменной и устной форме</li> <li>- навыками работы с компьютером и интернетом в области сбора и обобщения статистических данных с сайтов национальных и международных экономических организаций;</li> <li>- навыками анализа документов справочно-аналитического характера, а также нормативно-правовых актов.</li> </ul>

### **Аннотация рабочей программы Профессионального модуля**

**Целью** освоения Профессионального модуля является освоение теоретических основ по данному направлению и применение их на практике в целях повышения производительности труда и как результат – усиление позиций организации на рынке, изучение основных теоретических подходов, методов управления деловой карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом, что способствует развитию профессиональной мобильности, гибкости, целенаправленности в вопросах профессионального развития, всестороннее и глубокое понимание природы и сущности всего спектра отношений в области методов и инструментов стратегического и инновационного менеджмента на отечественных предприятиях. Формирование умений применять полученные знания на практике, реализация единства интеллектуальной и практической деятельности, выработка при решении поставленных задач профессионально значимых качеств: самостоятельности, ответственности, точности, творческой инициативы, обеспечение профессионального образования, способствующего экономической, академической мобильности, востребованности на рынке труда, успешной карьере, сотрудничеству в командах хозяйствующих субъектов, подготовка практических навыков работы с персоналом в период адаптации и развития персонала, основы разработки и применения технологий управления персоналом, принятия кадровых управленческих решений и оказания консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления персоналом, обобщение, систематизация, углубление, а также всестороннее и глубокое понимание природы и сущности всего спектра современной консалтинговой деятельности, ее методов и инструментов, применяемых на предприятиях, изучение теоретических и методологических знаний по вопросам кадровой политики и кадрового планирования; умений самостоятельно на достаточно высоком уровне организовывать разработку и реализацию кадровой политики, составление кадровых планов по отдельным направлениям работы с персоналом, а также формирование системы знаний, умений и навыков деловой оценки и аттестации персонала, комплексное представление о задачах, направлениях и методах комплексной объективной оценки состояния социально-трудовой сферы организации, выявления недостатков, отклонений от установленных законом стандартов и разработки на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области, освоение теоретических основ разработки и применения технологий управления персоналом, принятия кадровых управленческих решений и оказания консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления персоналом, а также изучение основ профессионального развития персонала, процессов обучения, видов, форм и методов обучения персонала и его оценки, овладение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, освоение основ оценки качества обучения персонала, формирование знаний в области подбора и отбора персонала в организации как научно-практическом методе управления персоналом, а также развитие практических навыков работы с персоналом в организациях, а также освоения теоретических знаний и практических навыков для решения задач связанных с оценкой экономической и социальной эффективности управления персоналом на основе использования различных методов анализа.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений</p>	<p>УК-2.1: Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач</p>	<p>Введение в профессию – 4 з.е., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- область своей профессиональной деятельности, объекты профессиональной деятельности;</li> <li>- основные требования к работе «специалиста по управлению персоналом»;</li> <li>- стандартные задачи профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понимать основные принципы работы менеджера по персоналу, задачи и функции службы по управлению персоналом в организации;</li> <li>- определять социальную значимость будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом основных требований к работе «специалиста по управлению персоналом»;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа организации учебного процесса;</li> <li>- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, связанной с профессиональной сферой;</li> <li>- навыками анализа стандартных задач профессиональной деятельности.</li> </ul>
<p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации</p>	<p>ПК-1.5: Осуществляет деятельность по оплате труда персонала организации</p>	<p>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности – 4 з.е., КР, экзамен</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые, а также связанные с ними отношения;</li> <li>- юридические критерии оценки персонала;</li> <li>- правовые аспекты мотивации работников;</li> <li>- особенности привлечения к ответственности за нару-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>шения в области правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;                      -организационно-управленческие механизмы регулирования конфликтов в организации;  <u>Уметь:</u>                      - разрабатывать локальные акты организации, различные виды договоров в трудовой и связанной с ней сферах;                      - формировать кадровую политику и корпоративную культуру организации, применяя знания действующего законодательства в сфере стратегического управления персоналом;                      - учитывать современные достижения управленческой мысли при правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений, возникающих в организации;                      - управлять конфликтными ситуациями в организации;                      - использовать современные средства информационного и технического обеспечения системы управления персоналом на основе действующего законодательства;                      - осуществлять научно-исследовательскую деятельность;  <u>Владеть:</u>                      - навыками правового регулирования управления персоналом организации;                      - навыками комплексного видения современных проблем нормативно- правового регулирования стратегического управления персоналом в организации;                      -навыками понимания взаимосвязи нормативно-правового регулирования стратегического управления организацией в целом и ее персоналом</p>
УК-6: Способен управ-	УК-6.2: Оценивает требо-	Управление	<u>Знать:</u>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>лять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;                      ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации</p>	<p>вания рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;                      ПК-1.4: Обеспечивает развитие персонала организации</p>	<p>профессиональной карьерой – 5 з.е., экзамен</p>	<p>- основы разработки и внедрения требований к должностям;                      - сущность управления карьерой;                      - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;                      - методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;                      - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала  <u>Уметь:</u>                      - подбирать с учетом ситуации методы управления карьерой, служебно- профессиональным продвижением;                      - применять в управлении профессиональной карьерой знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала  <u>Владеть:</u>                      - навыками работы с кадровым резервом в организации.</p>
<p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации;                      ПК-3: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации,</p>	<p>ПК-1.2: Осуществляет деятельность по обеспечению организации персоналом;                      ПК-3.1: Рассчитывает численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Стратегическое и инновационное управление персоналом – 5 з.е., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u>                      - основы инновационно-стратегической культуры мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке стратегической цели и выбору путей ее достижения;                      - особенности современного развития инновационного управления персоналом в России и мире;                      - проблемы и методы стратегического и инновационного менеджмента,  <u>Уметь:</u>                      - правильно выявлять проблемы и находить стратегические и инновационные подходы к их решению;                      - применять управленческие знания в процессе решения</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>			<p>стратегических и инновационных задач управления персоналом;                      - рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;  <u>Владеть:</u>                      - терминологией и основными понятиями дисциплины стратегического и инновационного управления персоналом;                      - методами анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p>
<p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации</p>	<p>ПК-1.4: Обеспечивает развитие персонала организации</p>	<p>Адаптация и стажировка персонала – 4 з.е., зачет</p>	<p><u>Знать:</u>                      - сущность и назначение адаптации персонала;                      - принципы формирования системы трудовой адаптации персонала                      - основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации  <u>Уметь:</u>                      - использовать методы для сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии;                      - обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала;                      - разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации;                      -проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации;                      - использовать результаты исследований на практике.  <u>Владеть:</u></p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками получения обратной связи и обработки результатов адаптации и стажировки персонала;</li> <li>- навыками обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</li> <li>- разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</li> </ul>
<p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации;</p> <p>ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>ПК-1.1: Осуществляет документационное обеспечение работы с персоналом, администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представляет документы по персоналу в государственные органы;</p> <p>ПК-2.3: Организовывает групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет применять их в управлении кадровой службой</p>	<p>Управление кадровой службой – 6 з.е., КР, экзамен</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы организации труда;</li> <li>- основные виды и методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала;</li> <li>- нормативно-правовую базу трудовой деятельности;</li> <li>- социально-экономические процессы в организации; понятие и виды управленческих решений, алгоритм реализации;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать труд персонала;</li> <li>- координировать, контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала;</li> <li>- применять нормативно-правовые акты в сфере трудовой деятельности;</li> <li>- анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; разрабатывать алгоритмы организационно-управленческих и экономических решений.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кооперации труда;</li> <li>- организации и координации взаимодействия между людьми;</li> <li>- анализа и применения нормативно-правовых актов в сфере трудовой деятельности;</li> <li>- составления алгоритма принятия управленческого ре-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-4: Способен организовать работу 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)</p>	<p>ПК-4.1: Демонстрирует навыки работы с внешними организациями при получении/оказании консультационных услуг по вопросам кадровой работы и управленческой деятельности</p>	<p>Основы управленческого и кадрового консультирования – 6 з.е., зачет, экзамен</p>	<p>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции.</p> <p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- историю возникновения и развития кадрового консультирования, природу и цель консалтинга, основные его типы, этапы организации процесса кадрового консультирования;</li> <li>- основные нормативные правовые документы;</li> <li>- основные макроэкономические показатели и принципы их расчета;</li> <li>- основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представления о корпоративных информационных системах и базах данных;</li> <li>- принципы развития и закономерности функционирования организации;</li> <li>- роли, функции и задачи менеджера в современной организации;</li> <li>- основные бизнес-процессы в организации;</li> <li>- роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;</li> <li>- основы делового общения, принципы и методы организации консалтинговых коммуникаций.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</li> <li>- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</li> <li>- использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>- оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения;</p> <p>- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;</p> <p>- анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации,</p> <p><u>Владеть:</u></p> <p>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;</p> <p>- экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства;</p> <p>- программным обеспечением для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий;</p> <p>- методами реализации основных управленческих функций (принятия решений, организация, мотивирования и контроль);</p> <p>- методами разработки и реализации маркетинговых программ;</p> <p>- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;</p> <p>- навыками деловых коммуникаций.</p> <p>- методами оценки результативности консультирования;</p> <p>- этапами реализации организационных решений;</p> <p>- моделями консультационной деятельности.</p>
ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование си-	ПК-1.2: Осуществляет деятельность по обеспечению организации пер-	Основы кадровой политики и кадрового планирования – 4 з.е.,	<p><u>Знать:</u></p> <p>- типы кадровой политики;</p> <p>- принципы разработки кадровой политики;</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>стемы управления персоналом для достижения целей организации;                      ПК-3: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>соналом;                      ПК-3.2: Собирает информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>	<p>экзамен</p>	<p>- критерии эффективности и результативности кадровой политики организации;                      - содержание понятия «маркетинг персонала»;                      - сущность, цели и задачи кадрового планирования  <u>Уметь:</u>                      - формулировать положения кадровой политики - на разных уровнях управления организацией;                      - формулировать цели кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей;                      - определять цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики;                      - соотносить общие принципы управления персоналом и положения кадровой политики;                      - соотносить функции системы управления персоналом и положения кадровой политики;                      - разрабатывать кадровые мероприятия на основе кадровой политики;                      - различать количественные и качественные аспекты определения потребности в персонале;  <u>Владеть:</u>                      - формулирования функций системы управления персоналом на основе положений кадровой политики;                      - формулирования кадровых мероприятий на основе кадровой политики;                      - определения количественных и качественных аспекты определения потребности в персонале.</p>
<p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персо-</p>	<p>ПК-1.3: Проводит оценку и аттестацию персонала организации</p>	<p>Деловая оценка и аттестация персонала – 6 з.е., КР, экзамен</p>	<p><u>Знать:</u>                      - сущность и назначение оценки персонала организации;                      - цели, задачи и виды аттестации и других видов теку-</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
налом для достижения целей организации			<p>щей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы качественного и количественного анализа и моделирования карьеры</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить оценку и аттестацию персонала;</li> <li>- принимать эффективные решения в области оценки и аттестации персонала;</li> <li>- организовать аттестацию персонала по видам работ или профессиям;</li> <li>- использовать результаты оценки и аттестации персонала при формировании кадровой политики предприятия (организации);</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</li> <li>- методами деловой оценки персонала при найме.</li> <li>- методами аттестации персонала по видам работ или профессиям;</li> <li>- методами формирования кадровой политики предприятия (организации);</li> <li>- методами принятия управленческих решений по совершенствованию системы аттестации персонала по видам работ или профессиям.</li> </ul>
ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест,	ПК-2.2: Демонстрирует навыки проведения анализа работ и анализа рабочих мест	Основы аудита и контроллинга персонала – 7 з.е., зачет, экзамен	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи аудита персонала;</li> <li>- основные направления аудита персонала;</li> <li>- технологию проведения аудита персонала;</li> <li>- методы и инструментарий аудита персонала;</li> <li>- методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>			<p>- содержание кадрового контроллинга и его элементов;                      - методы бюджетирования затрат на персонал.  <u>Уметь:</u>                      - определять цели, задачи и направления кадрового аудита организации;                      - осуществлять выбор целевых показателей аудита персонала;                      - выбирать и применять методы и инструментарий аудита персонала;                      - применять методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;                      - применять методы бюджетирования затрат на персонал;                      - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации  <u>Владеть:</u>                      - технологией кадрового аудита;                      - технологией кадрового контроллинга;                      - навыками бюджетирования расходов на персонал.</p>
<p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации</p>	<p>ПК-1.1: Осуществляет документационное обеспечение работы с персоналом, администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представляет документы по персоналу в государственные органы</p>	<p>Документационное обеспечение управления персоналом – 2 з.е., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u>                      - основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);                      - основы оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями;                      - основы ведения кадрового делопроизводства, организацию архивного хранения кадровых документов, составления кадровой отчетности;</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>- основы составления описания и распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня.</p> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда;</li> <li>- ориентироваться в специфике документационного обеспечения процедур регулирования трудовых отношений;</li> <li>- вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов, владением навыками составления кадровой отчетности;</li> <li>- ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников, а также функциях подразделений разного уровня.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда;</li> <li>- методами оптимизации документооборота в контексте управления персоналом;</li> <li>- способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;</li> <li>- способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях).</li> </ul>
ПК-1: Способен обеспечивать эффективное	ПК-1.4: Обеспечивает развитие персонала орга-	Обучение персонала организации – 3 з.е.,	<p><u>Знать:</u></p> <p>–понятие и сущность процессов обучения, видов, форм</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации</p>	<p>низации</p>	<p>экзамен</p>	<p>и методов обучения персонала,                      –особенности профессионального развития персонала организации;                      –специфику и содержание организации процесса обучения персонала;                      - способы управления корпоративным обучением на основе компетентностного подхода;                      –методы оценки обучения персонала  <u>Уметь:</u>                      –осуществлять сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;                      - применять совокупность методов обучения, развития персонала организации;                      -планировать и реализовывать программы обучения персонала, проводить оценку их эффективности  <u>Владеть:</u>                      –методиками оценки эффективности обучения персонала организации;                      - навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;                      -основами оценки качества обучения персонала.</p>
<p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации</p>	<p>ПК-1.2: Осуществляет деятельность по обеспечению организации персоналом</p>	<p>Система подбора и отбора персонала – 3 з.е., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u>                      - теоретические основы политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;                      - основные факторы, влияющие на формирование политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала конкретной организации;                      - критерии оценки эффективности политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>ла;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы процедуры оценки эффективности действующей в организации системы найма персонала;</li> <li>- методы и инструменты анализа эффективности действующей в организации системы найма персонала;</li> <li>- технологию критической оценки эффективности действующей в организации системы найма персонала.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и интерпретировать данные исследований по проблеме привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</li> <li>- оценивать влияние факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач на формирование политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</li> <li>- критически оценивать эффективность политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</li> <li>- на основе существующих исследований оценивать эффективность действующей в организации системы найма персонала;</li> <li>- применять инструменты и методы оценки эффективности действующей в организации системы найма персонала;</li> <li>- применять технологию критической оценки эффективности действующей в организации системы найма персонала.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа существующих исследований по проблеме привлечения, подбора и отбора конкуренто-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			способного персонала; - навыками самостоятельного анализа политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала конкретного предприятия; - технологией совершенствования политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала на основе ее критической оценки; - навыками анализа существующих исследований эффективности действующей в организации системы найма персонала; - навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма персонала; - технологией критической оценки эффективности действующей в организации системы найма персонала.
ПК-3: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-3.3: Демонстрирует навыки разработки и обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду, умения применять их на практике в соответствии со стратегическими планами организации.	Оценка эффективности управления персоналом – 5 з.е., КП, экзамен	<u>Знать:</u> - содержания процесса оценки эффективности управления персоналом; - методы оценки эффективности управления персоналом; - современные методы сбора, анализа и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. <u>Уметь:</u> - оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом; - оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в области управления персоналом. <u>Владеть:</u> - навыками анализа и оценки эффективности системы

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			материального и нематериального стимулирования в организации; - разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

## Аннотация рабочей программы модуля 1. «Аудит и контроллинг персонала на предприятиях рыбохозяйственного комплекса (РХК)»

Целью освоения модуля 1. «Аудит и контроллинг персонала на предприятиях рыбохозяйственного комплекса (РХК)» является формирование понятийного аппарата и инструментария, конкретизация знаний и приобретение умений использования полученной информации для решения конкретных экономических задач на предприятиях рыбохозяйственного комплекса России, международных нормативных актов, регламентирующих трудовые отношения в рыболовстве, способность применять основные нормы и требования Международного морского права; разделов Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты, касающихся социально-трудовой сферы; основных разделов Конвенции Международной организации труда о труде в морском судоходстве, комплекса знаний об аудиторской деятельности кадровых процессов рыбопромышленных предприятий, формирование аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков анализа трудовых показателей, освоение теоретических знаний об основах контроллинга персонала и овладение практическими навыками по его организации и проведения в профессиональной деятельности на предприятиях РХК, приобретение студентами знаний в области научных основ, теоретических и методологических положений, а также практического опыта в области регламентации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности при формировании персонала коммерческих организаций в условиях рыночной экономики, изучение и освоение концептуально-теоретических основ применения компетентностного подхода в управлении персоналом рыбопромышленного предприятия, разработки и внедрения коммерческими организациями профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-6: Способен продемонстрировать навыки проведения контроллинга и аудита персонала, умение применять их на практике	ПК-6.3: Демонстрирует знание экономических показателей деятельности организаций, навыки работы и экономического обоснования мероприятий по улучшению трудовых показателей организаций и предприятий РХК, умение применять их на практике	Экономика рыбного хозяйства – б з.е., зачет, экзамен	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- состояние и перспективные направления развития рыболовства, рыбоводства и рыбопереработки;</li> <li>- особенности организации и планирования предприятий рыбохозяйственного комплекса;</li> <li>- особенности организации производственных процессов на предприятиях рыбохозяйственного комплекса;</li> <li>- особенности расчетов экономических показателей при реализации различных функций управления предприятием;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнять расчеты по основным экономическим показателям предприятий рыбохозяйственного комплекса;</li> <li>- выполнять расчеты по экономическому обоснованию различных организационных, технических, управленческих мероприятий.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами организации производства, анализа и планирования деятельности предприятия;</li> <li>- методами организации и планирования работы промыслового флота;</li> <li>- методами экономического обоснования мероприятий по улучшению трудовых показателей;</li> <li>- правовыми навигаторами «Гарант» и «Консультант»;</li> <li>- навыками разработки бизнес-планов предприятия рыбохозяйственного комплекса.</li> </ul>
<p>ПК-5: Способен продемонстрировать знание нормативной правовой базы, основ политики в области безопасности и охраны труда, владение технологиями управления безопасностью труда персонала в организации</p>	<p>ПК-5.3: Использует нормативную правовую базу современного механизма функционирования международного рынка труда, демонстрирует практические навыки в области управления персоналом, основанные на современных международных тенденциях, Международном трудовом праве, использовании передовых персонал-технологий</p>	<p>Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе – 4 з.е., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень и содержание основных разделов международных правовых актов, содержащих нормы труда в морском судоходстве и рыболовстве;</li> <li>- основные международные требования к подготовке и дипломированию персонала рыболовных судов;</li> <li>- специфику организации труда в море различных категорий персонала рыболовных судов;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять международные принципы и нормы трудовых отношений в морском судоходстве и рыболовстве при реализации функций управления персоналом в организациях рыбохозяйственного комплекса;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы с Кодексом ПДНВ, в т.ч. со специ-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			фикациями минимальных стандартов компетентности; - навыками работы с Конвенцией МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве.
ПК-6: Способен продемонстрировать навыки проведения контроллинга и аудита персонала, умение применять их на практике	ПК-6.1: Демонстрирует навыки проведения аудита персонала в коммерческих организациях, умение применять их на практике	Управленческий аудит персонала рыбопромышленных предприятий – 4 з.е., зачет	<u>Знать:</u> - цели и задачи управленческого аудита персонала рыбопромышленных предприятий; - организационные основы и процесс управленческого аудита; - методологическое обеспечение и методы управленческого аудита персонала рыбопромышленных предприятий; - процесс управленческого аудита персонала и его основные этапы; - методы управленческого анализа трудовых показателей рыбопромышленных предприятий. <u>Уметь:</u> - осуществлять выбор методологического обеспечения и методов управленческого аудита персонала рыбопромышленных предприятий; - проводить управленческий аудит персонала рыбопромышленных предприятий; - проводить комплексный аудит системы управления персоналом рыбопромышленных предприятий. <u>Владеть:</u> - навыками сбора и обработки информационного обеспечения управленческого аудита персонала рыбопромышленных предприятий; - методами управленческого анализа трудовых показателей рыбопромышленных предприятий; - навыками подготовки аудиторского заключения.
ПК-3: Способен осу-	ПК-3.1: Рассчитывает чис-	Анализ трудовых	<u>Знать:</u>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>ленность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>показателей рыбопромышленного предприятия – 5 з.е., зачет, экзамен</p>	<p>- систему показателей, характеризующих трудовые ресурсы рыбопромышленного предприятия;</p> <p>- основные направления анализа трудовых показателей;</p> <p>- методы и приемы анализа и планирования трудовых показателей;</p> <p>- направления использования результатов анализа трудовых показателей.</p> <p><u>Уметь:</u></p> <p>- проводить комплексный анализ трудовых показателей;</p> <p>- умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами рыбопромышленного предприятия;</p> <p>- составлять аналитические заключения по результатам проведенного анализа.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <p>- навыками анализа основных трудовых показателей рыбопромышленного предприятия;</p> <p>- навыками разработки рекомендаций по повышению эффективности системы управления персоналом.</p>
<p>ПК-6: Способен продемонстрировать навыки проведения контроллинга и аудита персонала, умение применять их на практике</p>	<p>ПК-6.2: Демонстрирует навыки проведения контроллинга персонала в организациях, умение применять их на практике</p>	<p>Контролинг персонала на предприятиях РХК – 3 з.е., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u></p> <p>- сущность, виды и функции контроллинга персонала;</p> <p>- основы проведения контроллинга персонала на предприятиях РХК;</p> <p>- методы бюджетирования затрат на персонал на предприятиях РХК.</p> <p><u>Уметь:</u></p> <p>- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение на предприятиях РХК;</p> <p>- учитывать влияние различных факторов на деятельность предприятий РХК при определении затрат на персонал;</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			- формировать основные положения по управлению затратами предприятий РХК на содержание персонала; <u>Владеть:</u> - методами бюджетирования затрат на персонал; - навыками проектирования системы внутрифирменного прогнозирования, бюджетирования и контроля в сфере работы с плавсоставом и береговыми структурами РХК.
ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-2.1: Владеет основами научной организации и нормирования труда, оптимизацией норм обслуживания и численности в коммерческой организаций	Регламентация и нормирование труда в рыбном хозяйстве – 5 з.е., экзамен	<u>Знать:</u> - основы научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятиях рыбохозяйственного комплекса; - методики расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала с учетом специфики РХК; - способы и алгоритм разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда на предприятиях рыбохозяйственного комплекса; - теоретико-методологические основы научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятиях рыбохозяйственного комплекса. <u>Уметь:</u> - определять и рассчитывать научно-обоснованные нормы труда в РХК; - организовать работу по нормированию труда, внедрению и пересмотру технически обоснованных норм обслуживания и численности с целью их оптимизации; - разрабатывать локальных нормативных актов, касающихся организации труда в РХК; - выявлять факторы, влияющие на продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха пер-

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>сонала в РХК;</p> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности в РХК;</li> <li>- основными методами изучения затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала в РХК;</li> <li>- навыками нормирования труда основного, вспомогательного и управленческого персонала для его оптимизации.</li> </ul>
<p>ПК-7: Способен продемонстрировать навыки разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>ПК-7.1: Демонстрирует навыки разработки и внедрения коммерческими организациями профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>	<p>Компетентностный подход в управлении персоналом рыбопромышленного предприятия – 5 з.е., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исторические предпосылки возникновения компетентностного подхода в управлении персоналом;</li> <li>- терминологический аппарат, используемые в рамках компетентностного подхода,</li> <li>- основы основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом рыбопромышленного предприятия;</li> <li>- виды, структуру и направления использования моделей компетенций;</li> <li>- методы разработки и оценки компетенций;</li> <li>- основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>-разрабатывать профили компетенций для должностей;                      -выбирать и описывать шкалы оценки и поведенческие индикаторы;                      -использовать модели и профили компетенций в управлении персоналом организации;                      -использовать результаты оценки компетенций при разработке программ обучения и развития персонала;                      -применять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом;                      -применять на практике основ профессионального развития персонала, методы обучения персонала на основе компетентностного подхода и группы профессиональных стандартов «Рыбоводство и рыболовство»;</p> <p><u>Владеть:</u></p> <p>-навыками самостоятельного поиска новых знаний в сфере теории и практики применения компетентностного подхода в управлении персоналом;                      - навыками сбора и анализа информации для определения ключевых компетенций персонала;                      -навыками применения профессиональных стандартов в области управления персоналом;                      -методами реализации компетентностного подхода при формировании корпоративных компетенций.</p>

## Аннотация рабочей программы 2. «Аудит и контроллинг персонала в коммерческих организациях»

**Целью** освоения модуля 2. «Аудит и контроллинг персонала в коммерческих организациях» является формирование комплексных представлений о методах, исследовательских подходах и инструментарию аудита персонала организации, получение системы знаний о современном механизме функционирования международного рынка труда и формирование у бакалавров углубленных теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом на примере изучения современных международных тенденций, использовании передовых персонал-технологий, комплекса знаний об аудиторской деятельности кадровых процессов, формирование аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков анализа трудовых показателей, теоретических знаний об основах контроллинга персонала и овладение практическими навыками его организации и проведении в профессиональной деятельности, приобретение студентами знаний в области научных основ, теоретических и методологических положений, а также практического опыта в области регламентации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности при формировании персонала коммерческих организаций в условиях рыночной экономики, изучение и освоение концептуально-теоретических основ применения компетентностного подхода к управлению организациями, разработки и внедрения коммерческими организациями профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов	ПК-2.4: Демонстрирует знание основ процессуально-методологической схемы исследования и владеет методами, подходами и инструментариум аудита персонала организации; ПК-6.1: Демонстрирует навыки проведения аудита персонала в коммерческих организациях, умение	Исследовательские подходы и инструментарий аудита персонала – 6 з.е., зачет, экзамен	<u>Знать:</u> - методы аудита персонала организации; - подходы и инструментарий аудита персонала организации; <u>Уметь:</u> - осуществлять сбор и обработку информационного обеспечения аудита персонала организации; - осуществлять выбор методов аудита персонала; - осуществлять выбор подходов и инструментария аудита персонала; <u>Владеть:</u> - навыками сбора и обработки информационного обес-

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>групповой динамики и принципов формирования команды;                      ПК-6: Способен продемонстрировать навыки проведения контроллинга и аудита персонала, умение применять их на практике</p>	<p>применять их на практике</p>		<p>печения аудита персонала организации;                      - технологией аудита персонала организации;                      - методологией аудита персонала организации.</p>
<p>ПК-5: Способен продемонстрировать знание нормативной правовой базы, основ политики в области безопасности и охраны труда, владение технологиями управления безопасностью труда персонала в организации</p>	<p>ПК-5.3: Использует нормативную правовую базу современного механизма функционирования международного рынка труда, демонстрирует практические навыки в области управления персоналом, основанные на современных международных тенденциях, Международном трудовом праве, использовании передовых персонал-технологий</p>	<p>Международные аспекты управления персоналом – 4 з.е., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u>                      - основные особенности функционирования международного рынка труда;                      - современные тенденции в области эффективного использования трудового потенциала.  <u>Уметь:</u>                      - применять практические приемы закономерностей функционирования международного рынка труда в современной практике управления персоналом.  <u>Владеть:</u>                      - организации трудовых отношений на международном рынке труда;                      - навыками самостоятельного изучения отдельных положений дисциплины (в рамках дополнительного материала) и получения новых знаний посредством применения современных образовательных технологий;                      - профессиональной аргументации своего видения по решению практических ситуаций в сфере международных аспектов управления персоналом.</p>
<p>ПК-6: Способен продемонстрировать навыки проведения контроллинга</p>	<p>ПК-6.1: Демонстрирует навыки проведения аудита персонала в коммерческих</p>	<p>Управленческий аудит персонала в коммерческих</p>	<p><u>Знать:</u>                      - цели и задачи управленческого аудита персонала;                      - организационные основы и процесс управленческого</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
и аудита персонала, умение применять их на практике	организациях, умение применять их на практике	организациях – 4 з.е., зачет	аудита; - методологическое обеспечение и методы управленческого аудита персонала; - процесс управленческого аудита персонала и его основные этапы; - методы управленческого анализа трудовых показателей <u>Уметь:</u> - осуществлять выбор методологического обеспечения и методов управленческого аудита персонала; - проводить управленческий аудит персонала; - проводить комплексный аудит системы управления персоналом. <u>Владеть:</u> - навыками сбора и обработки информационного обеспечения управленческого аудита персонала организации; - методами управленческого анализа трудовых показателей; - навыками подготовки аудиторского заключения.
ПК-3: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами	ПК-3.1: Рассчитывает численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Анализ трудовых показателей организации – 5 з.е., зачет, экзамен	<u>Знать:</u> - систему показателей, характеризующих трудовые ресурсы предприятия; - основные направления анализа трудовых показателей; - методы и приемы анализа и планирования трудовых показателей; - направления использования результатов анализа трудовых показателей. <u>Уметь:</u> - проводить комплексный анализ трудовых показателей; - умение рассчитывать численность и профессиональ-

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
нами организации			<p>ный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять аналитические заключения по результатам проведенного анализа.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа основных трудовых показателей коммерческой организации;</li> <li>- навыками разработки рекомендаций по повышению эффективности системы управления персоналом.</li> </ul>
ПК-6: Способен продемонстрировать навыки проведения контроллинга и аудита персонала, умение применять их на практике	ПК-6.2: Демонстрирует навыки проведения контроллинга персонала в организациях, умение применять их на практике	Контроллинг системы управления персоналом организации – 3 з.е., зачет с оценкой	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность, виды и функции контроллинга персонала;</li> <li>- основы проведения контроллинга персонала;</li> <li>- методы бюджетирования затрат на персонал;</li> <li>- взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить контроллинг персонала;</li> <li>- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;</li> <li>- учитывать влияние различных факторов на деятельность коммерческой организации при определении затрат на персонал;</li> <li>- формировать основные положения по управлению затратами организации на содержание персонала;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками бюджетирования затрат на персонал</li> <li>- навыками проектирования системы внутрифирменного прогнозирования, бюджетирования и контроля в сфере работы с персоналом коммерческой организации.</li> </ul>
ПК-2: Способен использовать знания основ научной	ПК-2.1: Владеет основами научной организации и	Регламентация и нормирование труда – 5	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы научной организации и нормирования труда,</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>нормирования труда, оптимизацией норм обслуживания и численности в коммерческой организации</p>	<p>з.е., экзамен</p>	<p>оптимизации норм обслуживания и численности в коммерческой организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методики расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;</li> <li>- способы и алгоритм разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда в коммерческих организациях;</li> <li>- теоретико-методологические основы научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять и рассчитывать научно-обоснованные нормы труда;</li> <li>- организовать работу по нормированию труда, внедрению и пересмотру технически обоснованных норм обслуживания и численности с целью их оптимизации;</li> <li>- разрабатывать локальных нормативных актов, касающихся организации труда в коммерческих организациях;</li> <li>- выявлять факторы, влияющие на продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности в коммерческой организации;</li> <li>- основными методами изучения затрат рабочего времени;</li> <li>- навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;</li> <li>- навыками нормирования труда основного, вспомогательного и управленческого персонала для его оптими-</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-7: Способен продемонстрировать навыки разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>ПК-7.1: Демонстрирует навыки разработки и внедрения коммерческими организациями профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>	<p>Компетентностный подход в управлении персоналом организации – 5 з.е., экзамен</p>	<p>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции</p> <p>защиты.</p> <p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-исторические предпосылки возникновения компетентностного подхода в управлении персоналом;</li> <li>-терминологический аппарат, используемые в рамках компетентностного подхода,</li> <li>- основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>-виды, структуру и направления использования моделей компетенций;</li> <li>-методы разработки и оценки компетенций;</li> <li>-основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> </ul> <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников;</li> <li>-разрабатывать профили компетенций для должностей;</li> <li>-выбирать и описывать шкалы оценки и поведенческие индикаторы;</li> <li>-использовать модели и профили компетенций в управлении персоналом организации;</li> <li>-использовать результаты оценки компетенций при разработке программ обучения и развития персонала;</li> <li>-применять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>-применять на практике основ профессионального развития персонала, методы обучения персонала на основе компетентностного подхода</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-навыками самостоятельного поиска новых знаний в сфере теории и практики применения компетентностного подхода в управлении персоналом;</li><li>- навыками сбора и анализа информации для определения ключевых компетенций персонала;</li><li>-навыками применения профессиональных стандартов в области управления персоналом;</li><li>-методами реализации компетентностного подхода при формировании корпоративных компетенций.</li></ul>

Начальник УРОПС

В.А. Мельникова