

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.05.2024 12:50:43
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП) – разработчика ОП ВО)

Утверждена на заседании Ученого
совета РУДН протокол № 3
от «01» ноября 2016 г.

Открыта приказом ректора РУДН
№ 100
от «10» февраля 2017 г.

ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ОП ВО)

Направление подготовки/специальность:

38.04.03. Менеджмент

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль/специализация):

Управление персоналом в кросс-культурной среде

(наименование ОП ВО)

Образовательная программа разработана в соответствии с требованиями:
ОС ВО РУДН, утвержденного приказом ректора №371 от «21» мая 2021 г.

Уровень образования:

магистратура

(бакалавриат/специалитет/магистратура/ординатура – вписать нужное)

Квалификация выпускника:

магистр

(квалификация выпускника в соответствии с приказом Минобрнауки России от 12.09.2013 г. №1061)

Срок получения образования по ОП ВО:

2 года

(очная форма обучения)

(очно-заочная форма обучения)

(заочная форма обучения)

Сведения об особенностях реализации программы: реализуется, в том числе, в рамках Сетевого университета СНГ

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП ВО
к.э.н., доц. **Вавилина А.В.**

Председатель МССН
д.э.н., проф.
Ефремов В.С.

Руководитель ОУП
д.э.н., проф.
Андропова И.В.

(подпись)

(подпись)

(подпись)

«__» _____ 2024 г.

«__» _____ 2024 г.

«__» _____ 2024 г.

1. ЦЕЛЬ (МИССИЯ) ОП ВО

Целью обучения и воспитания студентов программы «Управление персоналом в кросс-культурной среде» является формирование разносторонней успешной личности, обладающей универсальными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями. Большое внимание уделяется профессиональной подготовке, направленной на приобретение и совершенствование практических навыков в выполнении своих обязанностей, углубление и укрепление знаний, подготовке специалистов, способных выполнять свои профессиональные обязанности, как в Российской Федерации, так и в любом регионе мира.

Задачи обучения магистерской программы «Управление персоналом в кросс-культурной среде» таковы, что выпускники магистерской программы способны успешно конкурировать на рынке труда.

Перечень универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, которыми должен обладать выпускник в результате освоения данной образовательной программы, полностью отвечает профессиональной деятельности и также удовлетворяет требованиям работодателей всех представленных стран. Решение этих задач опирается на постоянное развитие учебно-методической, информационно-инновационной и материально-технической базы кафедр и совершенствование образовательной, научно-инновационной, международной и внеучебной работы.

2. АКТУАЛЬНОСТЬ, СПЕЦИФИКА, УНИКАЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Миссия основной образовательной программы высшего образования реализуемой в Российском университете дружбы народов по подготовке магистров по направлению 38.04.03. «Управление персоналом» магистерская программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде» базируется на подготовке высококвалифицированных конкурентоспособных, адаптивных специалистов нового поколения в области управления персоналом для качественного кадрового обеспечения и реализации кадрового потенциала международных бизнес-организаций. для работы в международных компаниях, организациях крупного, среднего и малого бизнеса различных отраслей экономики, органах государственного и муниципального управления, способных быстро адаптироваться и принимать эффективные управленческие решения в условиях динамичной среды.

Актуальность подготовки магистратов по программе «Управление персоналом в кросс-культурной среде» (направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом») определяется:

- новыми подходами и инновациями в кадровой политике государства и организаций;
- необходимостью профессионального формирования и организации работы служб управления персоналом как в государственных органах, так и в бизнес-организациях в кросс-культурной среде;
- насущной необходимостью проектирования и реализации на практике современных кадровых и социальных технологий в управлении персоналом;

- подготовкой востребованных кадров, владеющих знаниями, умениями и навыками в области управления персоналом.

Магистерская программа дает возможность расширения, углубления и практического использования знаний в сфере управления персоналом, направлена на формирование комплекса компетенций с учетом современных требований к системам управления персоналом и кадровым технологиям в кросс-культурной среде.

Высокие требования, предъявляемые сегодня бизнесом к квалификации персонала в области управления, обуславливают необходимость формирования многоступенчатой структуры подготовки молодых специалистов. Таким образом, ОП 38.04.03 «Управление персоналом» готовит востребованных на рынке специалистов, которым обеспечено трудоустройство в компаниях различных отраслей.

3. ПОТРЕБНОСТЬ РЫНКА ТРУДА В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ПО ПРОФИЛЮ ОП ВО

При реализации программ магистратуры по данному направлению подготовки могут применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. При обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Образовательная деятельность по программе магистратуры осуществляется на государственном языке Российской Федерации

Мировая практика развития рынка труда показывает, что управление персоналом является актуальной областью профессиональной деятельности в большинстве развитых и развивающихся стран. Несмотря на кризисные явления в мировой и национальной экономике, профессия «управление персоналом» престижна и востребована на рынке труда. Спрос на высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом в различных отраслях экономики остается стабильно высоким.

Увеличение направлений производственной и непроизводственной деятельности, делает необходимым находить, подбирать, оценивать, адаптировать, обучать, выстраивать карьерные стратегии в соответствии с целями организаций, приводят к востребованности специалистов в области управления персонала и кадровых работников. В рейтинге самых востребованных профессий в России в 2020-2021 гг. на рынке труда со стороны работодателей в топ-позицию вошли специалисты по персоналу. Ежегодный рейтинг составляет Ассоциация труда и трудового права в России.

Как показывает практика, компании-лидеры рынка связывают свое дальнейшее развитие и укрепление конкурентоспособности с внедрением современных управленческих технологий, обеспечивающими относительную устойчивость в условиях экономической нестабильности. Таким образом, требования к квалификации и компетентности специалистов-управленцев постоянно повышаются. Экономический кризис показал, насколько важным является умение компаний не только сокращать затраты, но и находить новые инновационные решения для сохранения устойчивости бизнеса в непростых и сложно предсказуемых макроэкономических условиях. Те компании, которые смогли правильно оценить ситуацию и сконцентрироваться на

интеграции и координации как внутренних бизнес-процессов, так и взаимоотношений с партнерами, смогли не только удержать свои рыночные позиции, но и укрепить их.

Очевидно, что создание базы знаний, умений и навыков обучающихся по программе студентов в перспективе станет одним решающих условий успешного применения современных концепций и технологий в различных отраслях и одним из базовых источников устойчивого конкурентного преимущества компаний.

Сложившаяся экономическая ситуация диктует те условия, в которых наличие высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом у организаций превратится в стратегический ресурс, требующий высокого уровня разносторонних и глубоких знаний персонала.

5. ОСОБЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПОТЕНЦИАЛЬНЫМ АБИТУРИЕНТАМ

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о высшем образовании и о квалификации.

Университет осуществляет прием граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства (далее - граждане, лица, поступающие, абитуриенты) на обучение по образовательным программам высшего образования на основании Правил приема в федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов» на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на будущий учебный год.

Вступительное испытание в магистратуру Экономического факультета РУДН проводится в форме портфолио (конкурса документов), в соответствии расписанием, утвержденным приказом ректора РУДН.

Для прохождения конкурсного отбора абитуриенты представляют два пакета документов: первый пакет формирует личное дело абитуриента и содержит документы, указанные в Правилах приёма в ФГАОУ ВО «РУДН» для поступающих на обучение по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры в 2022 году (далее – Правила). Второй пакет представляет собой собственно портфолио.

Конкурс портфолио проводится экзаменационной комиссией на основании следующих позиций, подтвержденных представленными абитуриентом документами:

1) Образование

- *Документы о базовом образовании*
- Должны быть представлены: диплом о высшем образовании (бакалавриат, специалитет или магистратура) и соответствующее приложение к нему.

2) Проектно-практическая деятельность и/или научная деятельность

- Опыт практической деятельности подтверждается копией трудовой книжки или копией трудового договора.
- Опубликованные или принятые к публикации научные работы (статьи, тезисы докладов) подтверждаются предоставлением подлинников, или ссылкой на открытый источник, или справкой из редакции о принятии к публикации.
- Доклады на международных и российских конференциях, научных семинарах, научных школах и т.д. подтверждаются предоставлением программы конференции или ссылкой на программу конференции в интернете.

- Участие в научно-исследовательских проектах, академических грантах подтверждается данными проекта (название, номер гранта, фонд) и контактными данными руководителя проекта.

3) Личные достижения

- Дипломы и сертификаты победителей и лауреатов олимпиад и конкурсов научных работ подтверждаются предоставлением подлинников дипломов (сертификатов) для заверения копии сотрудниками Приемной комиссии. Указывается основной диплом (сертификат), который оценивается комиссией.

- Зарубежные стажировки подтверждаются справкой или электронным письмом из учебного заведения, в котором проходила стажировка. Дополняются списком прослушанных курсов.

- Именные стипендии подтверждается справкой из деканата или справкой из фонда или списком победителей стипендиального конкурса из открытого источника.

4) Уровень языковой подготовки

- Подтверждается международным сертификатом (IELTS, CAE, BEC), удостоверением о повышении квалификации по иностранному языку, дипломом переводчика в сфере профессиональной коммуникации

5) Мотивационное письмо

В мотивационном письме должны быть даны ответы на следующие вопросы:

- Почему вы выбрали данную магистерскую программу?
- Что в вашем базовом образовании вы считаете наиболее полезным для дальнейшей деятельности (курсы, практики, навыки, умения, знания)?
- Что вы ожидаете от обучения в магистратуре? Какие области компьютерной лингвистики вам наиболее интересны?
- Чем бы хотели заниматься после магистратуры?

По каждой из позиций портфолио абитуриент может получить от 0 до максимально возможных 20 баллов (даже в случае набора большего количества баллов по совокупности критериев), что в сумме для портфолио при максимальной оценке может составить 100 баллов.

Нижней границей оценки портфолио на основе представленных документов является 30 баллов. Поступающие, получившие более низкую оценку к конкурсному отбору не допускаются.

6. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОП ВО

6.1. ОП ВО реализуется с элементами электронного обучения/дистанционных образовательных технологий ТУИС, ТИМС.

6.2. Язык реализации ОП ВО – Образовательная деятельность по программе магистратуры осуществляется на государственном языке Российской Федерации, русский

6.3. Программа *адаптирована для обучения* инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. При обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

6.4. ОП ВО реализуется ФГАОУ ВО «Российским университетом дружбы народов».

6.5. Информация о планируемых базах проведения учебных/производственных практик и(или) НИР

| Практика* | База проведения практики <i>(наименование организации, место нахождения)</i> |
|--|--|
| Учебная практика Научно-исследовательская работа (по получению первичных навыков научно- исследовательской работы) | ФГАОУ ВО «Российским университетом дружбы народов имени Патриса Лумумбы». |
| Преддипломная практика | АО "Технополис "Москва", АО "ИНТЕКО", ООО фирма «Мир искусства», ПАО «Сбербанк». |
| Практика Научно-исследовательская работы | ФГАОУ ВО «Российским университетом дружбы народов имени Патриса Лумумбы». |

* - указывается вид практики (учебная/производственная), тип практики – её наименование (ознакомительная, технологическая, НИР, преддипломная и т.д.), способ проведения (стационарная/выездная).

7. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ОП

7.1. Область(-и) и/или сфера(-ы) профессиональной деятельности выпускника, освоившего ОП ВО, в которой(-ых) он может осуществлять свою профессиональную деятельность:

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает:

- разработку философии, концепций, кадровой политики и стратегий управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- управление занятостью;
- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда;
- социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
- оценку затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг.

Сферы профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; научно-исследовательские организации; профессиональные организации.
- освоившие программу магистратуры:
 - а) организационно-управленческая (основной вид профессиональной деятельности);
 - б) социально-психологическая (дополнительный вид профессиональной деятельности);
 - в) научно-исследовательская (дополнительный вид профессиональной деятельности)

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится обучающийся, определены высшим учебным заведением и выпускающей кафедрой совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса: обучающимися и работодателями. В связи с тем, что в ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» реализуется ОП магистратуры по направлению «Управление персоналом» по программе прикладной магистратуры (направленность (профиль) «Управление персоналом в кросс-культурной среде») в качестве основного вида профессиональной деятельности магистранта выбрана организационно-управленческая, в качестве не основного вида деятельности выбрана социально-психологическая. Однако в программе представлен весь набор профессиональных компетенций, соответствующих и другим видам профессиональной деятельности.

7.2. Тип(-ы) задач профессиональной деятельности, к решению которых готовится выпускник в рамках освоения ОП ВО:

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры, готов решать следующие **профессиональные задачи**:

а) в области организационно- управленческой деятельности:

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

д) в области социально-психологической деятельности:

- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

в) в области научно-исследовательской деятельности

- организация научно-аналитического выбора организационно-управленческих инноваций и их применение на предприятиях в области управления персоналом;
- выявление и формулирование актуальных научных проблем в области управления персоналом
- разработка и применение методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов

7.3. Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника ОП ВО, в соответствии с которыми разработана программа*

| Код и наименование проф. стандарта | Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | | |
|---|-----------------------------|---|----------------------|---|--------|-----------------------------------|
| | код | наименование | уровень квалификации | Наименование | код | уровень (подуровень) квалификации |
| 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. № 109н, рег.номер 559 | G | Операционное управление персоналом и подразделением организации | 7 | Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | G/01.7 | 7 |
| | | | | Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | G/02.7 | 7 |
| | | | | Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения | G/03/7 | 7 |
| 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», | H | Стратегическое управление персоналом организации | 7 | Разработка системы стратегического управления персоналом организации | H/01.7 | 7 |

| Код и наименование проф. стандарта | Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | | |
|---|-----------------------------|--------------|----------------------|---|----------------------|-----------------------------------|
| | код | наименование | уровень квалификации | Наименование | код | уровень (подуровень) квалификации |
| утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. № 109н рег.номер 559 | | | | Реализация системы стратегического управления персоналом организации | Н/02.7 Н/03.7 | 7 |
| | | | | Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | | |

* - формулировка трудовых функций принимается из соответствующих Профессиональных стандартов (при наличии).

8. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОП ВО

8.1. По окончании освоения ОП ВО выпускник должен обладать следующими универсальными компетенциями (УК):

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|---|---|
| УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий. | УК 1.1.- Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие УК 1.2.- Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи УК 1.3.- Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характер на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте |
| УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | УК 2.1- Формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта УК 2.2.- В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы УК 2.3 -Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК 3.1- Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК 3.2.- Формулирует и учитывает в своей деятельности особенности поведения групп людей, выделенных в зависимости от поставленной цели |

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|---|---|
| | УК 3.3.- Участвует в командной работе по выполнению поручений |
| <p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.</p> | <p>УК 4.1 - Выбирает стиль делового общения, в зависимости от языка общения, цели и условий партнерства</p> <p>УК 4.2 – Осуществляет поиск необходимой информации для решения стандартных коммуникативных задач на русском и иностранном языках</p> <p>УК 4.3- Использует диалог для сотрудничества в академической коммуникации общения с учетом личности собеседников, их коммуникативно-речевой стратегии и тактики, степени официальности обстановки</p> |
| <p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p> | <p>УК 5.1- Находит и использует при социальном и профессиональном общении информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп</p> <p>УК 5.2.- Осуществляет сбор информации по заданной теме с учетом этносов и конфессий, наиболее широко представленных в точках проведения исследования</p> <p>УК 5.3.- Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции</p> |
| <p>УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> | <p>УК 6.1.- Вырабатывает инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, целей</p> <p>УК 6.2.- Анализирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.), для успешного выполнения поставленной задачи</p> <p>УК 6.3.- Распределяет задачи на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и анализа ресурсов для их выполнения.</p> |
| <p>УК-7. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.</p> | <p>УК 7.1- Осуществляет поиск нужных источников информации и данных, воспринимает, анализирует, запоминает и передает информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач;</p> <p>УК 7.2.- Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения системы управления персоналом</p> <p>УК 7.3.- Проводит оценку информации, ее достоверность, строит логические умозаключения на основании поступающих информации и данных</p> |

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|-----------------------|--|
|-----------------------|--|

8.2. По окончании освоения ОП ВО выпускник должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|--|---|
| <p>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> | <p>ОПК 1.1- Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ОПК 1.2 - Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ОПК 1.3 - Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации</p> |
| <p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</p> | <p>ОПК 2.1- Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</p> <p>ОПК 2.2.- Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.</p> <p>ОПК 2.3.- Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.</p> |
| <p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> | <p>ОПК 3.1 - Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.</p> <p>ОПК 3.2.- Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.</p> <p>ОПК 3.3.- Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность</p> |
| <p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и</p> | <p>ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> |

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|---|--|
| подразделением организации | <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала</p> |
| ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | <p>ОПК 5.1- Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.</p> <p>ОПК 5.2.- Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p>ОПК 5.3.- Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом</p> |

8.3. Перечень профессиональных компетенций (ПК)*, которыми должен обладать выпускник, полностью освоивший ОП ВО:

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Код и наименование проф. стандарта, на основании которого сформулирована ПК |
|---|---|--|
| ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации | <p>ПК 1.1 - Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 1.2 - Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом</p> <p>ПК 1.3 - Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по управлению и требованиями вышестоящего руководства</p> | <p>07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. № 109н рег.номер 559</p> |
| ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | <p>ПК 2.1.- Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой</p> <p>ПК 2.2.- Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> | <p>07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от от 9</p> |

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Код и наименование проф. стандарта, на основании которого сформулирована ПК |
|--|---|---|
| | ПК 2.3.- Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты | марта 2022 г. № 109н рег.номер 559 |
| ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации. | <p>ПК 3.1.- Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом</p> <p>ПК 3.2.- Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>ПК 3.3.- Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p> | 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от от 9 марта 2022 г. № 109н рег.номер 559 |
| ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | <p>ПК 4.1.- Эффективно организует групповую / командную работу</p> <p>ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала</p> <p>ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации</p> | 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от от 9 марта 2022 г. № 109н рег.номер 559 |
| ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | <p>ПК 5.1.- Разрабатывает предложения по структуре подразделения и потребности в персонале</p> <p>ПК 5.2.- Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p> <p>ПК 5.3.- Разрабатывает систему операционного управления социальным развитием организации</p> | 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от от 9 марта 2022 г. № 109н рег.номер 559 |
| ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | ПК 6.1.- Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического управления персоналом организации и выявляет актуальные проблемы и инновационные подходы к управлению персоналом | 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный |

| Код и наименование УК | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Код и наименование проф. стандарта, на основании которого сформулирована ПК |
|---|--|---|
| | <p>ПК 6.2.- Формирует системы оплаты и организации труда в рамках построения системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 6.3.- Разрабатывает перспективные направления совершенствования методов и моделей управления организацией в соответствии с нормативно-правовой базой, регулирующей корпоративное управление в РФ</p> | <p>приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от от 9 марта 2022 г. № 109н рег.номер 559</p> |
| <p>ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации</p> | <p>ПК 7.1- Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний)</p> <p>ПК 7.2.- Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии)</p> <p>ПК 7.3.- Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала</p> | <p>07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от от 9 марта 2022 г. № 109н рег.номер 559</p> |

* - ПК формулирует разработчик программы с учетом требований профессиональных стандартов и направленности ОП ВО.

9. МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ, формируемых у обучающихся при освоении ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде», по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | УК-7. Способен искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных. |
|----------------|---|--|--|---|--|---|--|--|
| | | УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. | УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | |
| Блок 1. | Дисциплины (модули) | | | | | | | |
| Б1.О.01.01 | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях | УК 1.1 УК 1.2 УК 1.3 | | | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | |
| Б1.О.01.02 | Кадровый менеджмент: российский и международный опыт | УК 1.1 УК 1.2 УК 1.3 | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | |
| Б1.О.01.03 | Современные технологии управления развитием персонала | | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3 | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 |
| Б1.О.01.04 | HR-аналитика | УК 1.1 УК 1.2 УК 1.3 | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | | | | | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 |
| Б1.О.01.05 | Кадровая политика организации | | | УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3 | | | | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | |
|------------------|--|--|--|---|--|---|--|---|
| | | УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. | УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | УК-7. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных. |
| Б1.О.01.ДВ.01.01 | Профессиональный иностранный язык | | | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.О.01.ДВ.01.02 | Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности | | | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.О.02 | Вариативная компонента | | | | | | | |
| Б1.О.02.01 | Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика | | | УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3 | | | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.О.02.02 | Кросс-культурный менеджмент | | | УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3 | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.О.02.03 | Кадровая безопасность и охрана труда | | | | | | | |
| Б1.О.02.04 | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом | | | | | | | |
| Б1.О.02.05 | Управление талантами | | | УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3 | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | УК-7. Способен искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных. |
|------------|--|--|--|---|--|---|--|--|
| | | УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. | УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | |
| Б1.О.02.06 | Теория личности: психология, лидерство, работа в команде | | | УК 3.1 УК 3.2 УК 3.3 | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | |
| Б1.О.02.07 | Стратегии управления персоналом в международных компаниях | УК 1.1 УК 1.2 УК 1.3 | | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | |
| Б1.О.02.08 | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | | | | | |
| Б1.О.02.09 | Организация научно-исследовательской деятельности в области управления | | | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | |
| Б1.О.02.10 | Инновационные технологии принятия кадровых решений | УК 1.1 УК 1.2 УК 1.3 | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | | | | | |
| Б1.О.02.11 | Оценка эффективности труда и управления персоналом | | | | | | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1 В | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | |
|---------------|---|--|--|---|--|---|--|---|
| | | УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. | УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | УК-7. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных. |
| Б1.В.ДВ.01.01 | Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях | | | | | | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.В.ДВ.01.02 | Нормирование и организация труда в международных компаниях | | | | | | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.В.ДВ.02.01 | Кадровый аудит | | | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | |
| Б1.В.ДВ.02.02 | Консалтинг в управлении персоналом | | | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | |
| Б1.В.ДВ.03.01 | Этика бизнеса | | | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.В.ДВ.03.02 | Корпоративная социальная ответственность | | | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б1.В.ДВ.04.01 | Мировые информационные ресурсы | | | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | УК-7. Способен искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных. |
|----------------|--|--|--|---|--|---|--|--|
| | | УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. | УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | |
| Б1.В.ДВ.04.02 | IT-технологии работы с персоналом | | | | | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Блок 2 | Практика | | | | | | | |
| Б2.О | Обязательная часть | | | | | | | |
| Б2.О.01(У) | Научно-исследовательская работа (по получению первичных навыков научно-исследовательской работы) | | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б2.О.02 | Вариативная компонента | | | | | | | |
| Б2.О.02.01(Пд) | Преддипломная практика | | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б2.О.02.02(Н) | Научно-исследовательская работа | | УК 2.1 УК 2.2 УК 2.3 | | УК 4.1 УК 4.2 УК 4.3 | УК 5.1 УК 5.2 УК 5.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | УК 7.1 УК 7.2 УК 7.3 |
| Б2.В | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |
| Б3 | Государственная итоговая аттестация | | | | | | УК 6.1 УК 6.2 | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | УК 6.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 |
|----------|--|--|--|---|--|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. | УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | | | |
| Б3.01(Г) | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | УК 6.3 | | |
| Б3.02(Д) | Оформление, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | УК 6.1 УК 6.2 УК 6.3 | | |
| | | | | | | | | | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | |
|------------------|---|--|--|--|---|--|
| | | ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| Блок 1. | Дисциплины (модули) | | | | | |
| Б1.О.01.01 | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | |
| Б1.О.01.02 | Кадровый менеджмент: российский и международный опыт | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | |
| Б1.О.01.03 | Современные технологии управления развитием персонала | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | | | |
| Б1.О.01.04 | HR-аналитика | | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б1.О.01.05 | Кадровая политика организации | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б1.О.01.ДВ.01.01 | Профессиональный иностранный язык | | | | | |
| Б1.О.01.ДВ.01.02 | Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности | | | | | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | |
|----------------|--|---|--|--|---|--|
| | | ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социальной, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| Б1.0.02 | Вариативная компонента | | | | | |
| Б1.0.02.01 | Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б1.0.02.02 | Кросс-культурный менеджмент | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | | | |
| Б1.0.02.03 | Кадровая безопасность и охрана труда | | | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | |
| Б1.0.02.04 | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | | | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б1.0.02.05 | Управление талантами | | | | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б1.0.02.06 | Теория личности: психология, лидерство, работа в команде | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б1.0.02.07 | Стратегии управления персоналом в международных компаниях | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | |
|---------------|--|--|--|--|---|--|
| | | ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| Б1.О.02.08 | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | |
| Б1.О.02.09 | Организация научно-исследовательской деятельности в области управления | | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | |
| Б1.О.02.10 | Инновационные технологии принятия кадровых решений | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | |
| Б1.О.02.11 | Оценка эффективности труда и управления персоналом | | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б1 В | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | |
| Б1.В.ДВ.01.01 | Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях | | | | | |
| Б1.В.ДВ.01.02 | Нормирование и организация труда в международных компаниях | | | | | |
| Б1.В.ДВ.02.01 | Кадровый аудит | | | | | |
| Б1.В.ДВ.02.02 | Консалтинг в управлении персоналом | | | | | |
| Б1.В.ДВ.03.01 | Этика бизнеса | | | | | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | |
|----------------|--|--|--|--|---|--|
| | | ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| Б1. В.ДВ.03.02 | Корпоративная социальная ответственность | | | | | |
| Б1. В.ДВ.04.01 | Мировые информационные ресурсы | | | | | |
| Б1. В.ДВ.04.02 | IT-технологии работы с персоналом | | | | | |
| Блок 2 | Практика | | | | | |
| Б2. О | Обязательная часть | | | | | |
| Б2.О.01(У) | Научно-исследовательская работа (по получению первичных навыков научно-исследовательской работы) | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б2. О.02 | Вариативная компонента | | | | | |
| Б2.О.02.01(Пд) | Преддипломная практика | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б2.О.02.02(Н) | Научно-исследовательская работа | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | ОПК 4.1 ОПК 4.2 ОПК 4.3 | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б2.В | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | |
| Б3 | Государственная итоговая аттестация | | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | |
|----------|--|--|--|--|---|--|
| | | ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| Б3.01(Г) | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |
| Б3.02(Д) | Оформление, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | ОПК 1.1 ОПК 1.2 ОПК 1.3 | ОПК 2.1 ОПК 2.2 ОПК 2.3 | ОПК 3.1 ОПК 3.2 ОПК 3.3 | | ОПК 5.1 ОПК 5.2 ОПК 5.3 |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов , планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации |
|------------------|---|---|--|--|---|---|--|--|
| | | ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации | ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации. | ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | |
| Блок 1. | Дисциплины (модули) | | | | | | | |
| Б1.О.01.01 | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях | | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | | | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б1.О.01.02 | Кадровый менеджмент: российский и международный опыт | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | | | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б1.О.01.03 | Современные технологии управления развитием персонала | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | | | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б1.О.01.04 | HR-аналитика | | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | | | |
| Б1.О.01.05 | Кадровая политика организации | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | |
| Б1.О.01.ДВ.01.01 | Профессиональный иностранный язык | | | | | | | |
| Б1.О.01.ДВ.01.02 | Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности | | | | | | | |
| Б1.О.02 | Вариативная компонента | | | | | | | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов , планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации |
|------------|--|---|--|--|---|---|--|--|
| | | ПК-1 Разработка системы управления персоналом организации | ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации. | ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | |
| Б1.О.02.01 | Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | | |
| Б1.О.02.02 | Кросс-культурный менеджмент | | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | | | |
| Б1.О.02.03 | Кадровая безопасность и охрана труда | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | |
| Б1.О.02.04 | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом | | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | | | |
| Б1.О.02.05 | Управление талантами | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б1.О.02.06 | Теория личности: психология, лидерство, работа в команде | | | | | | | |
| Б1.О.02.07 | Стратегии управления персоналом в международных компаниях | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | |
| Б1.О.02.08 | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | | | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов , планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации |
|---------------|--|---|--|--|---|---|--|--|
| | | ПК-1 Разработка системы управления персоналом организации | ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации. | ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | |
| Б1.О.02.09 | Организация научно-исследовательской деятельности в области управления | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б1.О.02.10 | Инновационные технологии принятия кадровых решений | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | | | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б1.О.02.11 | Оценка эффективности труда и управления персоналом | | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | | |
| Б1 В | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |
| Б1.В.ДВ.01.01 | Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях | | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | | | |
| Б1.В.ДВ.01.02 | Нормирование и организация труда в международных компаниях | | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | | | |
| Б1.В.ДВ.02.01 | Кадровый аудит | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | | |
| Б1.В.ДВ.02.02 | Консалтинг в управлении персоналом | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | | |
| Б1.В.ДВ.03.01 | Этика бизнеса | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | | | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов , планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации |
|----------------|--|---|--|--|---|---|--|--|
| | | ПК-1 Разработка системы управления персоналом организации | ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации. | ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | |
| Б1.В.ДВ.03.02 | Корпоративная социальная ответственность | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | | | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | |
| Б1.В.ДВ.04.01 | Мировые информационные ресурсы | | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | | |
| Б1.В.ДВ.04.02 | IT-технологии работы с персоналом | | | | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | | |
| Блок 2 | Практика | | | | | | | |
| Б2.О | Обязательная часть | | | | | | | |
| Б2.О.01(У) | Научно-исследовательская работа (по получению первичных навыков научно-исследовательской работы) | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б2.О.02 | Вариативная компонента | | | | | | | |
| Б2.О.02.01(Пд) | Преддипломная практика | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б2.О.02.02(Н) | Научно-исследовательская работа | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | ПК 2.1 ПК 2.2 ПК 2.3 | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.1 ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б2.В | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |
| Б3 | Государственная итоговая аттестация | ПК 1.1 | | ПК 3.1 | ПК 4.1 | ПК 5.1 | ПК 6.1 | ПК 7.1 |

| Код | Наименование дисциплин/модулей, формирующих компетенции у обучающихся | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ | | | | | | |
|----------|--|---|--|--|---|---|--|--|
| | | ПК-1 Разработка системы управления персоналом организации | ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации. | ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации | ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов , планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации |
| | | ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.2 ПК 3.3 | ПК 4.2 ПК 4.3 | ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б3.01(Г) | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |
| Б3.02(Д) | Оформление, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 | | ПК 3.1 ПК 3.2 ПК 3.3 | | ПК 5.1 ПК 5.2 ПК 5.3 | ПК 6.1 ПК 6.2 ПК 6.3 | ПК 7.1 ПК 7.2 ПК 7.3 |