



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль программы

«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

ИНСТИТУТ

Отраслевой экономики и управления

ВЫПУСКАЮЩАЯ КАФЕДРА

Менеджмента

РАЗРАБОТЧИК

УРОПСП

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1 Целью государственной итоговой аттестации (ГИА) является определение соответствия результатов освоения выпускником основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Стратегическое управление персоналом организации») (далее по тексту – ОПОП) соответствующей требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (далее по тексту – ФГОС) высшего образования (далее по тексту – ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратура), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958 и зарегистрированного в Минюсте России 26.08.2020 г., регистрационный № 59456 (с дополнениями и изменениями).

1.2 В результате освоения ОПОП ВО у выпускника должны быть сформированы планируемые результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций.

Таблица 1 –Планируемые результаты обучения по дисциплинам (модулям) ОПОП ВО, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-1; ОПК-1	УК-1.1; ОПК-1.1	Философия и методология научных исследований	<p><u>Знать:</u> основные подходы к определению понятия «наука» и «техника»; основные характеристики науки и техники на различных этапах развития; основные закономерности развития науки и техники; понятие «метод», «методология»; общеполитические и общенаучные методы познания;</p> <p><u>Уметь:</u> охарактеризовать роль науки и техники в жизни общества и человека; иметь представление об этапах становления науки и техники для оценки современного этапа их развития; иметь представления об основных закономерностях развития науки и техники; проводить самостоятельные исследования, используя общеполитические и общенаучные методы познания;</p> <p><u>Владеть:</u> навыками анализа процессов и тенденций в области науки и техники; пониманием роли науки и техники в социокультурном развитии общества; навыками использования различных методов познания при проведении самостоятельных исследований.</p>
УК-6	УК-6.1; УК-6.2	Самоменеджмент и эффективное руководство	<p><u>Знать:</u> основные подходы к планированию личного развития и самореализации; современные технологии само менеджмента, включая тайм-менеджмент, управление стрессом, принятие эффективных решений и действия в нестандартных ситуациях, самодиагностику, самореализацию и саморазвитие; основные теоретические положения о групповых процессах в организациях, культурных, социальных особенностях группового поведения и толерантного восприятия различий; признаки команды, содержание стадий жизненного цикла команды, модели эффективных команд, процесс создания и развития команды; типологию и функции лидерства, современные модели лидерства, концепции развития лидерства; современные теории стилей и модели руководства, технологии управления результативностью;</p> <p><u>Уметь:</u> определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности; проводить анализ использования рабочего времени, планировать рабочий день, неделю и т.д., формулировать, декомпозировать цели и определять приоритеты в работе, использовать матрицы управления временем; создавать команды и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; применять принципы системного мышления, действовать в нестандартных ситуациях и использовать творческий потенциал; осуществлять функции руководства коллективом с учетом его социокультурных особенностей; разрабатывать и внедрять систему управления</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>результативностью на основе современных моделей эффективности. <i>Владеть:</i> навыками самодиагностики; методами минимизации потери времени и навыками личной эффективности; навыками развития лидерства; навыками эффективной коммуникации.</p>
ОПК-3	ОПК-3.2	Экономика труда и заработной платы (магистерский курс)	<p><i>Знать:</i> содержание предмета и метода экономики труда; базовые категории экономики труда - труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд и др.; неоклассическую модель формирования спроса на труд и предложения труда; модель поведения профсоюзов на рынке труда; направления и методы государственной политики на рынке труда в условиях современной рыночной экономики; производительность и эффективность труда, оценка качества труда; организацию оплаты труда – сущность, системы и формы заработной платы, основная и дополнительная заработная плата; управление трудом – понятие и элементы, построение системы мотивации и стимулирования труда; <i>Уметь:</i> анализировать механизмы формирования поведения на рынке труда; оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда; решать практические задания и тесты, предложенные в соответствии с темами дисциплины; производить расчет экономических и социальных показателей эффективности труда; рассчитывать основную и дополнительную заработную плату, и удержания из заработной платы; разрабатывать основные положения политики мотивации и стимулирования труда и оплаты труда персонала; оценить влияние макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; <i>Владеть:</i> навыками анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России; навыками обоснований и критической оценки предлагаемых вариантов управленческих решений в области экономики труда; статистическим инструментарием, позволяющим рассчитать показатели состояния рынка трудовых ресурсов; способностью к самостоятельному изучению отдельных положений дисциплины (в рамках дополнительного материала) и получению новых знаний посредством применения современных образовательных технологий; профессиональной аргументацией по решению практических ситуаций в экономике труда и заработной платы.</p>
ОПК- 2; ОПК-5; ПК-1	ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-5.2; ПК-1.3	Информационные технологии профессиональной деятельности	<p><i>Знать:</i> основные информационные технологии моделирования и прогнозирования экономических процессов. <i>Уметь:</i> использовать современное программное обеспечение для решения экономико-статистических, эконометрических задач и представления результатов исследования. <i>Владеть:</i> информационными технологиями для моделирования и прогнозирования, а также навыками использования корпоративных информационных систем.</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-5	УК-5.1; УК-5.2	Корпоративная культура и социальная политика	<p><u>Знать:</u> требования к системам социальной политики организаций; принципы и приоритетные направления корпоративной культуры современных предприятий; и средства реализации корпоративной культуры и социальной политики в условиях современного рынка.</p> <p><u>Уметь:</u> составлять проект программы корпоративной культуры; оценивать эффективность социальных программ предприятия; определять социальные ориентиры и способы их реализации в деятельности предприятия.</p> <p><u>Владеть:</u> методами управления корпоративными социальными программами; способами информирования общества о реализации принципов корпоративной культуры и социальной политики в деятельности предприятия.</p>
УК-4	УК-4.1; УК-4.2	Деловые и научные коммуникации на иностранном языке	<p><u>Знать:</u> основные особенности деловой и научной коммуникации на изучаемом иностранном языке в предусмотренном данной программой круге профессиональных ситуаций; социокультурные нормы делового и научного общения, а также правила речевого этикета, позволяющие выпускникам эффективно добиваться целей профессиональной и научной коммуникации;</p> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>в области аудирования:</i> воспринимать на слух нормативную речь на иностранном языке общего и профессионального содержания, а также адекватно реагировать в форме вопросов, аргументированных ответов, высказывания собственного мнения; - <i>в области чтения:</i> понимать <i>основное содержание</i> аутентичных профессионально – деловых текстов с целью его дальнейшего изложения на иностранном языке своими словами, а также обобщения, систематизации и обсуждения; - <i>в области говорения:</i> начинать, вести/поддерживать и заканчивать <i>диалог-расспрос</i> и <i>диалог-обмен мнениями</i>, связанный с отобранным кругом ситуаций деловой и научной коммуникации, соблюдая нормы речевого этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); высказывать свое мнение, просьбу; положительно или отрицательно отвечать на предложения собеседника; делать сообщения и выступать с презентациями; - <i>в области письма:</i> оформлять тезисы устного выступления по изученной проблематике, оформлять слайды и презентации; излагать содержание прочитанного, прослушанного, а также собственные суждения в форме связного завершённого по смыслу завершённого текста. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> а) основными особенностями полного стиля произношения, необходимого для профессиональной и научной коммуникации на иностранном языке; б) лексическим минимумом наиболее частотных и семантических ценных единиц,

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>позволяющим свободное общение отобранном круге наиболее характерных ситуаций деловой и научной коммуникации в целевой профессиональной сфере;</p> <p>в) основными способами словообразования;</p> <p>г) грамматическими навыками, необходимыми для коммуникации на иностранном языке без искажения смысла в письменной и устной форме.</p>
ОПК-3; ОПК-4	ОПК-3.1; ОПК-4.1	Современные технологии и эффективность управления персоналом	<p><u>Знать:</u> терминологический аппарат дисциплины; современные технологии управления персоналом; методику определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.</p> <p><u>Уметь:</u> применять знания современных технологий управления персоналом при принятии кадровых решений; оценивать эффективность принятых кадровых решений в области применения современных технологий управления персоналом;</p> <p><u>Владеть:</u> способностью всесторонне рассматривать проблематику использования современных технологий управления персоналом при принятии кадровых решений; методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.</p>
ОПК-1; ОПК-2	ОПК-1.2; ОПК-2.3	Исследования в системе управления персоналом	<p><u>Знать:</u> основы исследовательской деятельности; методологию и организацию исследования; принципы системного анализа систем управления; основные методы исследования систем управления и их классификацию; методы формализованного представления систем управления персоналом;</p> <p><u>Уметь:</u> планировать процесс исследования систем управления; применять системный анализ в исследовании управления персоналом; исследовать и проектировать цели и функции управления персоналом; исследовать и проектировать структуры управления персоналом; исследовать и проектировать управленческие решения; использовать современные методы и модели исследования систем управления персоналом; всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p><u>Владеть:</u> основными общенаучными и специальными методами исследования.</p>
ОПК-3	ОПК-3.3	Современные проблемы управления персоналом	<p><u>Знать:</u> основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления персоналом; основы методологии научного познания; актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p><u>Уметь:</u> аргументировано и доказательно определять содержание проблем управления персоналом в организации; рассматривать проблематику использования и развития персонала в контексте анализа и выявления современных проблем управления персоналом; выявлять и формулировать актуальные проблемы управления персоналом в организации;</p> <p><u>Владеть:</u> комплексным видением современных проблем управления персоналом в</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; способность всесторонне рассматривать проблематику использования и развития персонала.
ПК-4	ПК-4.3	Политика обучения и развития персонала	<p><u>Знать:</u> роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации; содержание технологии обучения и развития персонала;</p> <p><u>Уметь:</u> аргументировано и доказательно определять содержание обучения и развития персонала организации; применять технологии обучения и развития персонала в конкретных практических ситуациях; разрабатывать и внедрять политику обучения;</p> <p><u>Владеть:</u> навыками определения содержания и применения технологии обучения и развития персонала; навыками разработки политики обучения и развития персонала.</p>
УК-1; ПК-2	УК-1.2; ПК-2.2	Стратегия управления персоналом организации	<p><u>Знать:</u> содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.</p> <p><u>Уметь:</u> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и персонал; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения.</p> <p><u>Владеть:</u> методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; технологиями стратегического менеджмента в управлении персоналом при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.</p>
УК-2; ПК-1; ПК-2	УК-2.1; УК-2.2; ПК-1.3; ПК-2.3	Организационное проектирование и администрирование процессов	<p><u>Знать:</u> научные основы построения современной организации; основные социально-психологические факторы организационного и группового поведения людей; организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений;</p> <p><u>Уметь:</u> выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<i>Владеть:</i> методами группового принятия решений, методами оргдиагностики, умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры.
ПК-1	ПК-1.1	Разработка и внедрение корпоративных стандартов	<p><i>Знать:</i> основные положения корпоративного права; взаимосвязь элементов организационной культуры и корпоративных стандартов деятельности; классификацию корпоративных стандартов.</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать этапы внедрения системы корпоративных стандартов; проводить интегральную оценку эффективности внедрения системы корпоративных стандартов; анализировать корпоративные стандарты в аспекте регламентации основных процессов компании в области управления персоналом.</p> <p><i>Владеть:</i> методами анализа общемировых тенденций развития корпоративных стандартов, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса; принципами построения системы корпоративных стандартов; методами разработки и внедрения корпоративных стандартов.</p>
УК-3; ПК-1	УК-3.2; ПК-1.2	Управление организационным поведением	<p><i>Знать:</i> основы современной философии и концепций политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; теоретические основы профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и формирования эффективной организационной культуры.</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки и реализации политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.</p>
УК-3; ПК-3	УК-3.1; ПК-3.2	Разработка и реализация кадровой политики организации	<i>Знать:</i> основы разработки и реализации кадровой политики организации; основные элементы кадровой политики организации; стратегические цели и задачи организации; современные персонал – технологии привлечения, подбора и отбора персонала; основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки программ трудовой

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>адаптации; современные формы мотивации и стимулирования персонала, условия их эффективного применения.</p> <p><u>Уметь:</u> анализировать состояние кадровой политики организации; разрабатывать мероприятия, направленные на совершенствование кадровой политики организации; аргументировано и доказательно осуществлять консультирование по вопросам разработки и реализации кадровой политики организации; разрабатывать и внедрять политику адаптации, мотивации и стимулирования, обучения и развития персонала организации.</p> <p><u>Владеть:</u> методами разработки и реализации кадровой политики организации; методикой обучения и развития персонала; навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации; современными методами стимулирования персонала; навыками привлечения, подбора и отбора конкурентноспособного персонала.</p>
ПК-4	ПК-4.1	Технологии кадрового аудита и деловой оценки	<p><u>Знать:</u> цели и задачи кадрового аудита и деловой оценки персонала; основные направления кадрового аудита и деловой оценки персонала; технологию кадрового аудита и деловой оценки персонала; методы и инструментарий кадрового аудита и деловой оценки персонала;</p> <p><u>Уметь:</u> определять цели, задачи и направления кадрового аудита и деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; выбирать и применять методы и инструментарий кадрового аудита и деловой оценки персонала; применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного; умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации</p> <p><u>Владеть:</u> навыками кадрового аудита; навыками деловой оценки персонала.</p>
ПК-3	ПК-3.1	Обеспечение организации трудовыми ресурсами	<p><u>Знать:</u> теоретические основы маркетинга персонала; сущность кадрового прогнозирования и планирования; современные методы исследования рынка труда; нормативно-правовую базу трудовых отношений.</p> <p><u>Уметь:</u> планировать и прогнозировать потребность организации в трудовых ресурсах; разрабатывать кадровые процедуры привлечения, подбора и отбора персонала; проводить аналитическую работу по изучению рынка труда; самостоятельно принимать эффективные кадровые решения по привлечению, подбору и отбору персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды предприятия, конкурентоспособности стратегии организации; на достаточно высоком научно-теоретическом уровне разрабатывать политику адаптации персонала с учетом политики обеспечения организации трудовыми ресурсами.</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<u>Владеть:</u> методами структурного, сравнительного, системного анализа; маркетинговыми инструментами проведения анализа конкурентоспособности персонала организации, сегментации рынка труда; навыками принятия стратегических решений в области привлечения, подбора, отбора и адаптации персонала организации.
ПК-2; ПК-4; ПК-5		Модуль "Стратегическое управление персоналом в рыбохозяйственном комплексе (РХК)"	
	ПК-5.1; ПК-5.2	Организация и нормирование труда в РХК	<u>Знать:</u> основы научной организации и нормирования труда, рационализации приемов и методов труда с учетом специфики производственной деятельности в организациях РХК; способы улучшения организации и обслуживания рабочих мест, условий труда; методы нормирования труда с целью организации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях; <u>Уметь:</u> определять и рассчитывать технически-обоснованные нормы труда; совершенствовать формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда; выявлять факторы, влияющие на продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала предприятий; осуществлять анализ организации рабочих мест с учетом специфики предприятий рыбохозяйственной специализации. <u>Владеть:</u> методами нормирования труда с целью организации его в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности; навыками совершенствования применяемых форм разделения и кооперации труда; способами улучшения организации, планирования и обслуживания рабочих мест, условий труда сотрудников; основными методами изучения затрат рабочего времени, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; навыками анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности предприятий РХК.
	ПК-5.3	Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом рыбопромышленного предприятия	<u>Знать:</u> основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые, а также связанные с ними отношения; юридические критерии оценки персонала рыбопромышленного предприятия; 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 культуру организации, применяя знания действующего законодательства в сфере стратегического управления персоналом; учитывать современные достижения

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>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;</p> <p><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>
	ПК-2.1; ПК-4.2	Управление человеческими ресурсами в РХК	<p><u>Знать:</u> особенности управления человеческими ресурсами в рыбохозяйственном комплексе, философию и современные концепции управления персоналом; стратегию управления персоналом; методологию разработки кадровой и социальной политики на предприятиях РХК; методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации.</p> <p><u>Уметь:</u> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом; разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику с учетом специфики РХК; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом на предприятиях РХК; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных компетенций;</p> <p><u>Владеть:</u> аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым в управлении человеческими ресурсами в РХК; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; методами разработки кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом в РХК; методикой анализа кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации.</p>
	ПК-5.4	Оценка эффективности кадровой службы рыбопромышленного предприятия	<p><u>Знать:</u> сущность оценки результатов деятельности персонала рыбопромышленного предприятия; сущность оценки эффективности функционирования подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; методики определения социально-экономической эффективности функционирования управляющей подсистемы (кадровой службы) в системе управления персоналом рыбопромышленного предприятия.</p> <p><u>Уметь:</u> оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом рыбопромышленного предприятия;</p> <p><u>Владеть:</u> методиками оценки экономической и социальной эффективности</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			деятельности подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия.
ПК-2; ПК-4; ПК-5		Модуль "Стратегическое управление персоналом промышленной организации"	
	ПК-5.1; ПК-5.2	Современные подходы к организации и нормированию труда	<p><u>Знать:</u> основы научной организации и нормирования труда, реализации приемов и методов труда с учетом специфики производственной деятельности; способы улучшения организации и обслуживания рабочих мест, условий труда промышленных предприятий; методы нормирования труда с целью организации труда и наиболее рациональных организационно-технических условиях.</p> <p><u>Уметь:</u> определять и рассчитывать технически-обоснованные нормы труда; совершенствовать формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда; выявлять факторы, влияющие на продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала предприятий; осуществлять анализ организации рабочих мест с учетом специфики промышленных предприятий.</p> <p><u>Владеть:</u> методами нормирования труда с целью организации его в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности; навыками совершенствования применяемых форм разделения и кооперации труда; способами улучшения организации, планирования и обслуживания рабочих мест, условий труда сотрудников; основными методами изучения затрат рабочего времени, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; навыками анализа работ и рабочих</p>
	ПК-5.3	Нормативно-правовое обеспечение стратегического управления персоналом	<p><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 нарушение в области правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений; организационно-управленческие механизмы регулирования конфликтов в организации;</p> <p><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</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>обеспечения системы управления персоналом на основе действующего законодательства; осуществлять научно-исследовательскую деятельность;</p> <p><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>
	ПК-2.1; ПК-4.2	Управление человеческими ресурсами	<p><u>Знать</u>: философию и современные концепции управления персоналом; стратегию управления персоналом; методологию разработки кадровой и социальной политики организации; формирование и функционирование системы управления персоналом; методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации;</p> <p><u>Уметь</u>: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом; разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику с учетом специфики деятельности предприятия; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных компетенций;</p> <p><u>Владеть</u>: аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; методами разработки кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом; методикой анализа кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации.</p>
	ПК-5.4	Оценка эффективности кадровой службы	<p><u>Знать</u>: сущность оценки результатов деятельности персонала рыбопромышленного предприятия; сущность оценки эффективности функционирования подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; методики определения социально-экономической эффективности функционирования управляющей подсистемы (кадровой службы) в системе управления персоналом рыбопромышленного предприятия.</p> <p><u>Уметь</u>: оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом рыбопромышленного предприятия.</p> <p><u>Владеть</u>: методиками оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия.</p>

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ОПК-1; ОПК-5; ПК-2		Учебная практика	
	ОПК-1.2; ОПК-5.1; ПК-2.2	Научно- исследовательская работа	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - фундаментальные (базовые) понятия, необходимые для формулирования заданий для групп и отдельных исполнителей. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить самостоятельные исследования по оценке эффективности деятельности организаций; - разрабатывать варианты управленческих решений, оценивать их результативность. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками подготовки заданий для групп и отдельных исполнителей. <p><i>Должен приобрести опыт:</i></p> <p>подготовки заданий для групп и отдельных исполнителей в соответствии с разработанной программой.</p>
ОПК-4; ПК-3; ПК-4		Производственная практика	
	ОПК-4.2; ПК-4.4	Профессиональная практика	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - количественные и качественные методы при проведении маркетинговых исследований; - основные положения подготовки отчета о проведении маркетингового исследования. - основные направления формирования аналитических материалов по теме маркетингового исследования; - возможные экономические и социальные последствия маркетинговых управленческих решений; - методы маркетингового аудита и маркетингового сканирования рынка для получения необходимой информации в ходе маркетингового исследования. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию информации при проведении маркетинговых исследований; - осуществлять выбор и обоснование методов проведения исследований в области маркетинговой деятельности; - применять количественные и качественные методы при проведении маркетинговых исследований; - осуществлять маркетинговый аудит в ходе маркетингового исследования; - составлять маркетинговые обзоры и отчеты;

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<ul style="list-style-type: none"> - формулировать результаты маркетингового исследования; - производить оценку экономическим и социальным последствиям принимаемых маркетинговых решений по результатам проведенного маркетингового исследования. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области маркетинговой деятельности организаций; - навыками применения количественных и качественных методов при проведении маркетинговых исследований; - навыками подготовки отчета о проведении маркетингового исследования; - навыками подготовки данных для составления маркетинговых обзоров, отчетов и научных публикаций; - навыками формирования профессиональных умений и опыта подготовки аналитических материалов в соответствии с темой маркетингового исследования; - навыками интерпретации экономических и социальных последствий принимаемых маркетинговых решений по результатам проведенного маркетингового исследования; - навыками составления маркетинговых обзоров и отчетов, а также научных публикаций в области управления маркетингом. <p><i>Должен приобрести опыт</i> формирования отчета о проведении маркетингового исследования, составления маркетинговых обзоров, отчетов и научных публикаций, формирования аналитических материалов по результатам маркетинговых исследований и оценки экономических и социальных последствий принимаемых маркетинговых решений.</p>
	ПК-3.2; ПК-4.2	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты исследований отечественных и зарубежных специалистов; - общенаучную методологию, логику и технологию проведения научно-исследовательской работы; - инструменты проведения исследований в области управления маркетинговой деятельностью; - актуальные проблемы в области исследований по управлению маркетинговой деятельностью; - основные направления исследований эффективных подходов в области реализации маркетинговых принципов управления; <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вести поиск, сбор, обработку и обобщение маркетинговой информации; - применять современные методы и инструменты проведения маркетинговых исследований;

Коды формируемых компетенций выпускника	Коды формируемых индикаторов компетенций	Наименование дисциплины, модуля, практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<ul style="list-style-type: none"> - обобщать и критически оценивать результаты анализа маркетинговой, финансовой и экономической информации в виде аналитических отчетов, обзоров и научных публикаций; - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области маркетингового обеспечения управления на микро-, мезо- и макроуровне. - проводить исследования актуальных научных проблем в области управления маркетингом; <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками обработки, анализа и интерпретации полученных в процессе исследования данных; - навыками использования технологии бенчмаркетинга для проведения исследований, подготовки отчетов и аналитических обзоров; - навыками выявления и формулирования актуальных научных проблем в организации эффективного управления маркетинговой деятельностью; - навыками оценки практической значимости проводимых исследований; - навыками применения маркетинговых технологий, методов и инструментов проведения исследований актуальных научных проблем; <p><i>Должен приобрести опыт</i> подготовки программ маркетинговых исследований, отчетов и научных публикаций, проведения исследований актуальных научных проблем в области управления маркетингом.</p>

2 ВИД (ФОРМА) ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Итоговая аттестация выпускника ОПОП проводится государственной экзаменационной комиссией (ГЭК) на основе представления и защиты им выпускной квалификационной работы магистра.

Выпускная квалификационная работа - магистерская диссертация (МД).

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

3.1 Выпускная квалификационная работа (ВКР) выполняется по определенной, утвержденной в установленном в университете порядке теме. При этом по ней формулируются соответствующие задания, результаты выполнения которых должны быть представлены в ВКР. Тема МД и задания по ней предусматривают возможность демонстрации выпускником требуемых результатов освоения ОПОП – сформированности соответствующих компетенций магистра.

В приложении приведены типовые темы и задания по МД.

- МД должна быть завершенной работой, представляться в виде самостоятельного оконченного исследования, оформленной и сброшюрованной диссертации, и может быть выполнена на материалах конкретного хозяйствующего объекта или их группы;

- в МД должны быть представлены результаты выполнения задания по утвержденной теме в полном объеме;

- объем диссертации должен, как правило, составлять 70-80 страниц машинописного текста формата А4;

- текст диссертации должен содержать аналитические, расчетные и графические (иллюстративные) материалы;

- в МД не должно быть неправомерных заимствований.

Требования к структуре, содержанию и оформлению магистерской диссертации указаны в следующих методических материалах:

- Мнацакян А.Г., Кохан А.Н., Огий О.Г., Карлов А.М., Кузин В.И. Магистерская диссертация: учебно-метод. пособие (в учебно-методическом пособии описаны содержание, структура и процедура подготовки и защиты МД);

- Мнацакян, А. Г., Настин, Ю. Я., Круглова, Э. С. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных

квалификационных работ) для всех специальностей и направлений (в методических указаниях описаны правила оформления МД в соответствии с ГОСТ).

Всем магистрантам необходимо руководствоваться этими методическими материалами.

4 ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ, ШКАЛА И ПРОЦЕДУРА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1 Оценка результатов освоения ОПОП представляет собой оценку ВКР, определяемую государственной экзаменационной комиссией (ГЭК) по итогам ее защиты по четырехбалльной шкале оценивания («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

4.2 Показатели и критерии оценивания результатов освоения ОПОП (ВКР) приведены в табл.2.

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания результатов освоения образовательной программы(выпускной квалификационной работы магистра)

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
Актуальность темы МД	Работа актуальна, может внести вклад в развитие теории и практики, методология позволяет качественно рассмотреть все стороны предмета исследования, хорошо продуманная концепция с выраженной актуальностью и значимостью решенных автором задач.	5
	Работа актуальна, может внести вклад в развитие теории и практики, методология в принципе адекватна, однако отдельные противоречия и сложности ее применения не разрешены автором, теоретико-методологический подход продуман, однако сохраняются отдельные неясности.	4
	Работа умеренно актуальна, методология позволяет качественно рассмотреть лишь некоторые стороны предмета исследования, в основе лежит «шаблонный» теоретико-методологический подход.	3
	Работа практически не актуальна, методология не позволяет исследовать данный предмет, наличествуют лишь отдельные теоретические положения.	2
Обоснованность, научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводов	Работа обладает научной и практической новизной, содержит оригинальные решения, научно-исследовательских или производственно-технологических задач. Научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводы содержат доказательную базу в форме четких аргументов и обоснование. Теоретическая и практическая часть работы органически взаимосвязаны. Сделаны самостоятельные выводы и предложены конкретные аргументированные мероприятия по решению задач, сформулированные в МД.	5
	Отдельные положения работы могут быть новыми и значимыми в теоретическом или практическом плане и содержать оригинальные решения научно-исследовательских или производственно-технологических задач. Научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводы требуют доказательную базу в форме дополнительных аргументов и четкого обоснования. Теоретическая и практическая часть работы недостаточно связаны между собой. В работе сделаны самостоятельные выводы, а предложенные мероприятия по решению задач, сформулированных в МД, требуют конкретизации и более весомой аргументации.	4

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
	Работа представляет собой изложение известных теоретических фактов, а отдельные рекомендации могут найти практическое применение. Научная и (или) практическая ценность лишь отдельных полученных результатов исследования и выводов содержат доказательную базу в форме аргументов и обоснование. Предложенные мероприятия по решению задач, сформулированных в МД, требуют конкретизации и не содержат аргументации.	3
	Полученные результаты или решение задачи не являются новыми и представляют собой констатацию известных фактов. Научная и (или) практическая ценность полученных результатов исследования и выводы не содержат доказательной базы в форме аргументов и обоснования. Отсутствуют самостоятельные выводы.	2
Содержание магистерской диссертации	Содержание МД полностью соответствует уровню квалификационных требований, предъявляемых к ВКР магистра и представлена с соблюдением требований по ее оформлению, использованы современные информационные технологии. Раскрыта заявленная тема, решены все поставленные задачи, достигнута цель.	5
	Содержание МД полностью соответствует уровню квалификационных требований, предъявляемых к ВКР магистра. МД представлена с соблюдением требований по ее оформлению. Содержание работы раскрывает заявленную тему. Поставленные задачи могут быть решены более эффективно, требуется дополнительная аргументация.	4
	Содержание МД соответствует базовому уровню квалификационных требований (минимальных требований), предъявляемых к ВКР магистра. МД представлена с несущественными отдельными нарушениями требований по ее оформлению. Содержание работы не в полной мере раскрывает заявленную тему, не все поставленные задачи нашли эффективное решение в диссертации.	3
	Содержание МД не соответствует уровню квалификационных требований, предъявляемых к ВКР магистра. Содержание работы не раскрывает заявленную тему, предъявленное решение поставленных задач не является удовлетворительным (вызывает массу возражений и вопросов без ответов). Задачи, сформулированные в МД, не решены, цель не достигнута.	2
Качество автореферата и презентационного материала	Язык изложения грамотен, стиль изложения логически последователен и соответствует научному. Презентационный материал раскрывает и дополняет текст автореферата. Автореферат выполнен с соблюдением требований к структуре и содержанию, а также правил оформления.	5
	Язык изложения грамотен, стиль изложения логически последователен, но не полностью соответствует научному. Презентационный материал в основном раскрывает и дополняет текст автореферата. Средства систематизации и визуализации результатов применяются с ошибками,	4

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
	либо в недостаточном объеме.	
	Нарушена логика изложения отдельных разделов МД, а сам стиль не полностью соответствует научному. Имеются ошибки в оформлении текста МД и/или иллюстративного материала. Средства систематизации и визуализации результатов применяются с ошибками, либо в недостаточном объеме.	3
	Нарушена логика изложения МД, а сам стиль не соответствует научному. Имеются грубые и многочисленные ошибки оформления. Средства систематизации и визуализации результатов отсутствуют либо применяются с грубыми ошибками.	2
Теоретическая фундированность концепции автора и личный вклад в исследование	Общее количество используемых источников 45 и более. Используется научная литература последних лет издания, в том числе на иностранном языке. Студент свободно владеет отечественными и зарубежными теоретическими и прикладными материалами по теме МД. Результаты МД апробированы на научных конференциях и опубликованы в 2 и более статьях. Внутритекстовые ссылки и библиография оформлены в соответствии с ГОСТ.	5
	Общее количество используемых источников не менее 45. Используется научная литература последних лет издания. Студент в целом владеет отечественными и зарубежными теоретическими и прикладными материалами по теме МД. В диссертации присутствуют незначительные заимствования текста. Результаты МД апробированы на научных конференциях или опубликованы в не менее чем 2 статьях.	4
	В диссертации используются источники учебной литературы, материалы учебно-методического характера в ущерб научной литературе. В отдельных случаях использована устаревшая литература, потерявшая актуальность. Имеются погрешности в библиографическом оформлении источников. В теоретической части работы присутствуют значительные заимствования текста. Результаты МД апробированы на научных конференциях и опубликованы в не менее чем 2 статьях.	3
	Изучено малое количество литературы. Нарушены правила внутритекстового цитирования. Список литературы оформлен с нарушениями требований действующего ГОСТ. В работе присутствуют неправомерные заимствования текста без указания его авторов.	2
Качество разработки выносимых на защиту положений и защита МД	Основные результаты, выносимые на защиту, обладают научной новизной и развивают теоретические положения в исследуемой области знаний, а также могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент при защите МД демонстрирует владение материалом работы, умело и грамотно преподносит доклад,	5

Показатель оценивания	Критерий оценивания	Оценка
	сопровождается презентацией и отражающий полностью все выносимые на защиту положения МД. На вопросы Председателя и членов ГЭК, замечания рецензента дает исчерпывающие ответы и проявляет способность вести научную дискуссию.	
	Отдельные результаты, выносимые на защиту, обладают научной новизной и развивают теоретические положения в исследуемой области знаний, а также могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент владеет теоретическим материалом по теме исследования; в основном знаком с современными концепциями и научными публикациями по основному содержанию магистерской работы. Студент при защите МД демонстрирует владение материалом работы, структурировано и логично преподносит доклад, сопровождаемый презентацией и отражающий большую часть содержания выносимых на защиту положений МД. На вопросы Председателя и членов ГЭК, замечания рецензента дает ответы, допуская отдельные неточности, и проявляет некоторую неуверенность при ведении научной дискуссии.	4
	Отдельные результаты, выносимые на защиту, обладают научной новизной, или могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент частично знаком с научными публикациями по основному содержанию магистерской работы. Выступление на защите МД не иллюстрируется достаточным количеством наглядного материала, раскрывающего проблему исследования, доклад размыт, не в полной мере сбалансирован. Студент допускает некоторые ошибки, отвечая на вопросы Председателя и членов ГЭК, а также замечания рецензента.	3
	Основные результаты, выносимые на защиту, не обладают научной новизной, а также не могут быть использованы в практической деятельности органов власти и субъектов хозяйствования. Студент не владеет теоретическим материалом по теме исследования. К защите должным образом не подготовлены презентация и доклад. Студент при защите МД студент затрудняется ответить на поставленные вопросы и замечания рецензента, либо в ответах допускает существенные ошибки.	2

Примечание: (5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «неудовлетворительно»).

На основании оценок, приведенных в табл. 2 показателей каждый член ГЭК выставляет выпускнику общую экспертную оценку.

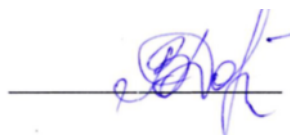
4.3 Оценки членов ГЭК являются основанием для определения председателем ГЭК оценки итоговой аттестации выпускника по ОПОП. При этом учитываются отзыв руководителя ВКР и результаты (оценки) освоения дисциплин и прохождения практик ОПОП.

5 СВЕДЕНИЯ О ПРОГРАММЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ЕЕ СОГЛАСОВАНИИ

Программа государственной итоговой аттестации представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Стратегическое управление персоналом организации»).

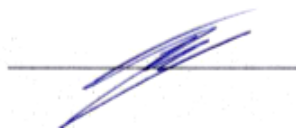
Программа ГИА рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента (протокол №6 от 21.02.2023 г.).

Заведующая кафедрой



В.В. Дорофеева

Директор института



А.Г. Мнаçаканян

Начальник УРОПСП

В.А. Мельникова

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

Модуль по выбору «Стратегическое управление персоналом в рыбохозяйственном комплексе (РХК)»

Тема 1: Разработка корпоративной политики по управлению персоналом рыбоперерабатывающего предприятия

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы, принципы и содержание политики в области управления персоналом, определить её роль в корпоративной политике предприятия на современном этапе.

2. Проанализировать влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом организации.

3. Исследовать взаимосвязь между используемыми организацией планами, программами, процедурами, технологиями и эффективностью (результативностью) управления персоналом.

4. Выявить «проблемные зоны» корпоративной политики по управлению персоналом.

5. Разработать основные элементы корпоративной политики по управлению персоналом для рыбоперерабатывающего предприятия, пояснить их назначение и функции.

6. Предложить подход к администрированию процессов управления персоналом для рыбоперерабатывающего предприятия.

7. Разработать предложения (основные направления) модернизации системы управления персоналом на основе корпоративной политики.

Тема 2: Совершенствование системы управления персоналом рыбохозяйственной организации

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы функционирования системы управления персоналом.

2. Провести анализ успешных корпоративных практик по вопросам проектирования (совершенствования) системы управления персоналом организации.

3. Проанализировать влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом рыбохозяйственной организации.

4. Исследовать структуру, функции, принципы и технологии системы управления персоналом организации РХК.

5. Провести анализ программы достижения целей и решения задач по управлению персоналом.

6. Контроль, сравнение и анализ процессов в области управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.

7. Разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам.

Тема 3: Разработка системы стратегического управления персоналом рыбохозяйственной организации

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы, принципы и содержание стратегического управления персоналом, определить роль стратегии управления персоналом в системе стратегического управления рыбохозяйственной организации.

2. Провести анализ используемых принципов, методов стратегического целеполагания в управлении персоналом.

3. Проанализировать влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом рыбохозяйственной организации.

4. Исследовать систему планов (программ) рыбохозяйственной организации по управлению персоналом.

5. Провести анализ социальной политики, систем мотивации, оценки и развития персонала, системы оплаты и организации труда.

6. Предложить подход к разработке и реализации стратегии управления персоналом рыбохозяйственной организации.

7. Разработать основные элементы системы стратегического управления персоналом рыбохозяйственной организации.

Тема 4: Совершенствование системы стратегической оценки управления персоналом рыбохозяйственной организации

Задания по теме МД:

1. Обобщить теоретические основы, принципы и содержание оценки управления персоналом, определить роль оценочной информации о системе управления персоналом в стратегическом управлении рыбохозяйственной организацией.
2. Провести анализ успешных корпоративных практик по внедрению систем оценивания персонала.
3. Исследовать вопросы проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом рыбохозяйственной организации.
4. Провести анализ отчетности по управлению персоналом.
5. Выявить ресурсы по улучшению деятельности рыбохозяйственной организации.
6. Предложить подход по формированию системы стратегической оценки управления персоналом рыбохозяйственной организации.
7. Подготовить предложения по управлению эффективностью и вовлеченностью персонала рыбохозяйственной организации на основе оценки.

Модуль по выбору «Стратегическое управление персоналом промышленной организации»

Тема 1: Совершенствование организационной структуры службы управления персоналом

Задания по теме МД:

1. Определить современное состояние структурирования службы управления персоналом.
2. Описать методику анализа организационной структуры службы управления персоналом.
3. Обосновать возможность применения в отечественных условиях позитивного зарубежного опыта структурирования службы управления персоналом.
4. Подобрать адекватные методы анализа организационной структуры службы управления персоналом конкретной организации.
5. Выявить ключевые проблемы организационной структуры службы управления персоналом.

6. Разработать рекомендации по совершенствованию организационной структуры службы управления персоналом и оценить их эффективность

Тема 2: Совершенствование кадровой политики организации Задания по теме МД:

1. Изучить опыт формирования кадровой политики на предприятиях различных форм собственности.

2. Выявить и охарактеризовать методы анализа кадровой политики организации

3. Исследовать особенности формирования кадровой политики конкретной организации.

4. Описать методику анализа кадровой политики организации.

5. Определить необходимость совершенствования процесса формирования кадровой политики организации.

7. Разработать рекомендации по совершенствованию процесса формирования кадровой политики организации и оценить их эффективность.

Тема 3. Совершенствование кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом

Задания по теме МД:

1. Изучить опыт кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом на предприятиях различных форм собственности.

2. Выявить и охарактеризовать требования к кадровому обеспечению системы управления персоналом.

3. Проанализировать и описать методику анализа кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.

4. Описать состояние делопроизводственного обеспечения и его влияние на качество выполнения функций управления персоналом.

5. Проанализировать состав и содержание документов, схем документооборота, используемых при выполнении функций управления персоналом, а также документов, регламентирующих делопроизводственное обеспечение выполнения функций управления персоналом.

6. Обосновать необходимость совершенствования кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.

7. Разработать рекомендации по совершенствованию кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом и оценить их эффективность.

Тема 4. Совершенствование системы стратегического управления персоналом

Задания по теме МД:

1. Определить необходимость, цель, задачи и содержание стратегического управления персоналом в современных условиях.
2. Обосновать актуальность стратегического управления персоналом в исследуемой организации.
3. Исследовать характеристики конкурентоспособного трудового потенциала организации как объекта стратегического управления.
4. Проанализировать действующие технологии и методы стратегического управления персоналом, обеспечивающие формирование его конкурентоспособного потенциала.
5. Обосновать необходимость совершенствования системы стратегического управления персоналом.
6. Разработать рекомендации по совершенствованию системы стратегического управления персоналом организации и оценить их эффективность.