

АННОТАЦИЯ

«Государственная итоговая аттестация»

Ожидаемые результаты	<p>Государственная итоговая аттестация призвана определить степень сформированности следующих компетенций выпускников:</p> <p>ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</p> <p>ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</p> <p>ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p>ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</p> <p>ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;</p> <p>ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;</p> <p>ОПК-9 - способность оценивать воздействие</p>
----------------------	---

	<p>макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p> <p>ОПК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;</p> <p>ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</p> <p>ПК-1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;</p> <p>ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;</p> <p>ПК-3 - умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</p> <p>ПК-4 - умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</p> <p>ПК-5 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;</p> <p>ПК-6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;</p> <p>ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</p> <p>ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</p>
--	---

	<p>ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;</p> <p>ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;</p> <p>ПК-13 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;</p> <p>ПК-14 - знание и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;</p> <p>ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;</p> <p>ПК-16 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;</p> <p>ПК-17 - владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;</p> <p>ПК-18 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;</p> <p>ПК-19 - владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета;</p> <p>ПК-21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;</p> <p>ПК-22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;</p> <p>ПК-23 - умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления</p>
--	--

	<p>персоналом в достижение целей организации;</p> <p>ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</p> <p>ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;</p> <p>ПК-26 - умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;</p> <p>ПК-28 - владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;</p> <p>ПК-30 - владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;</p> <p>ПК-31 - способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности;</p> <p>ПК-32 - владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя;</p> <p>ПК-33 - владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;</p> <p>ПК-34 - владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;</p> <p>ПК-35 - владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по</p>
--	---

	<p>управлению конфликтами и стрессами; ПК-36 - владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.</p>
<p>Формы аттестации</p>	<p>итоговой Государственный экзамен; Защита выпускной квалификационной работы.</p>