

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный государственный университет путей сообщения»

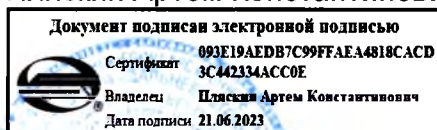
УТВЕРЖДАЮ

РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА

Проректор по учебной работе

Учёным советом ДВГУПС

Пляскин Артем Константинович



Протокол № 12

«19» июня 2023г.

МП

Проректор по учебной работе Пляскин А.К.
по доверенности от 27.12.2022 № 64-Д

ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
Высшего образования

программа магистратуры

направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника - магистр

Хабаровск

2023

Оборотная сторона титульного листа

Обсуждена на заседании кафедры
Кафедра Менеджмент

17.05.2023

протокол № 6

Заведующий кафедрой
Менеджмент

Третьяк Сергей
Николаевич

Согласовано
1AB799727DFC6CC0A0BB78434E51919C5CE96841

Одобрена на заседании Методической комиссии Института экономики

26.05.2023

протокол № 9

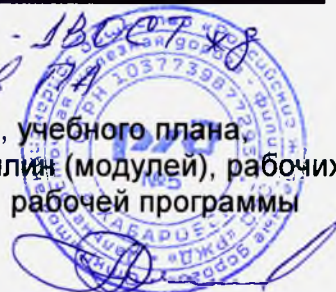
Председатель Методической комиссии Института экономики
Казанцева Людмила Сергеевна

Согласовано
6F18F250F1FFFEF90B9B801BF7A301A3601144A0

Одобрена организацией (предприятием)

*ОАО «РХИ» - 18007-88
по НОК Баталов П.А.*

образовательная программа в виде общей характеристики, учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ дисциплин (модулей), рабочих программ практик, оценочных и методических материалов, рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы.



Руководитель организации (предприятия)

Баталов П.А.

«13» июня 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления

Гарлицкий Евгений
Игоревич

Согласовано
06F63DCF35757F1DEAB2E1CFADB4E8F8F1AE9375

Председатель Совета обучающихся

Иванников Дмитрий
Иванович

Согласовано
6F18F250F1FFFEF90B9B801BF7A301A3601144A0

Директор ИИФО
Тепляков Алексей
Николаевич

Согласовано
5773-4D88B900FA02028F6FE6C4F8BC7D2270524F

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

В_ОСНОВНУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ

**по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
направленности (профилю) «Управление персоналом организации»**

На основании


***СТ 02-37-19 "Проектирование основной профессиональной
образовательной программы направления подготовки (специальности) и
её компонентов"и решения заседания кафедры***

Кафедра «Менеджмент»

«20» сентября 2023 г., протокол № 8

на 2023 год набора изменения (актуализация) не требуется

Заведующий кафедрой «Менеджмент»


_____ Третьяк С.Н.

подпись

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика образовательной программы
2. Учебный план и календарный учебный график
3. Рабочие программы дисциплин (модулей)
4. Рабочие программы практик
5. Методические материалы, в том числе программа государственной итоговой аттестации
6. Оценочные материалы
 - 6.1. Оценочные материалы промежуточной аттестации
 - 6.2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации
7. Рабочая программа воспитания
8. Календарный план воспитательной работы

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Квалификация, присваиваемая выпускникам: магистр

Объём основной профессиональной образовательной программы.

Объем программы магистратуры составляет 120 зачетных единиц (далее - з.е.) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану.

Форма обучения и срок получения образования:

– заочная форма обучения.

Срок получения образования по программе магистратуры (вне зависимости от применяемых образовательных технологий):

в заочной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года 6 месяцев.

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Общее описание профессиональной деятельности выпускника.

Области профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу магистратуры (далее - выпускники), могут осуществлять профессиональную деятельность:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие) (в сфере аналитического обеспечения и руководства деятельностью по оказанию профессиональных услуг населению по поиску работы, обучению и повышению квалификации);

сфера консалтинга.

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

В рамках освоения программы магистратуры выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- организационно-управленческий;
- научно-исследовательский.

Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС ВО:

| Код профессионального стандарта | Наименование области профессиональной деятельности. Наименование профессионального стандарта |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 07.003 | Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. N 109н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362) |
| 33.012 | Профессиональный стандарт "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015 г. N 717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 ноября 2015 г., регистрационный N 39628) |

Планируемые результаты освоения образовательной программы

Паспорт компетенций

по основной профессиональной образовательной программе ВО
по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»,
направленности (профилю) «Управление персоналом организации»

| Код компетенции | Индикаторы достижения компетенций | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Знать | Уметь | Владеть |
| Универсальные компетенции | | | |
| УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий. | Методы системного и критического анализа; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемной ситуации. | Применять методы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций; разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения для ее реализации. | Методологией системного и критического анализа проблемных ситуаций; методиками постановки цели, определения способов ее достижения, разработки стратегий действий. |
| УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | Этапы жизненного цикла проекта; этапы разработки и реализации проекта; методы разработки и управления проектами. | Разрабатывать проект с учетом анализа альтернативных вариантов его реализации, определять целевые этапы, основные направления работ; объяснить цели и сформулировать задачи, связанные с подготовкой и реализацией проекта; управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. | Методиками разработки и управления проектом; методами оценки потребности в ресурсах и эффективности проекта. |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | Методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. | Разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели. | Умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом. |
| УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия. | Правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации; современные коммуникативные технологии на русском и иностранном языках; существующие профессиональные со- | Применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия. | Методикой межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий. |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | общества для профессионального взаимодействия. | | |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | Закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия. | Понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. | Методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия. |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | Методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения. | Решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности. | Технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик. |
| 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. | Знать научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом. | Уметь обобщать результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, работает на их основе практические рекомендации. | Владеть отечественным и международным практическим опытом и передовыми практиками в управлении персоналом, критически оценивать возможности их использования, адаптировать к реальным управленческим ситуациям. |
| ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. | Знать работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии. | Уметь обрабатывать и анализировать данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач. | Владеть способами комплексной оценки материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивать, опираясь на результаты современных исследований, выделять ошибки и недочеты, предлагать новые исследовательские гипотезы и способы их проверки. |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность. | Знать основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации. | Уметь производить анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывать наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом. | Владеть способностью разрабатывать и обеспечивать реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивать их социальную и экономическую эффективность. |
| ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации. | Знать основные направления организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности. | Уметь разрабатывать планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды. | Владеть оценкой эффективности организационных изменений в системе управления персоналом, предлагать соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала. |
| ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. | Знать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом. | Уметь ориентироваться в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимать необходимость их применения. | Владеть практикой использования ресурсов сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом. |
| Профессиональные компетенции | | | |
| ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации. | Идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии. | Разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации. | Философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации. |
| ПК-2. Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | Сущность кадрового и интеллектуального потенциала персонала организации и методы его оценки; задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | Проводить оценку кадрового потенциала и разрабатывать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | Навыками оценки кадрового потенциала и разработки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. |
| ПК-8. Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организацион- | Теоретические основы управления персоналом организации; способы построения организационной культуры, профилактики конфликтов и поддержания комфортного мо- | Учитывать социальные, этноконфессиональные и культурные различия членов организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессио- | Навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ную культуру. | рально-психологического климата в организации. | нальной деятельности, анализировать их причины и последствия. | комфортного морально-психологического климата. |
| ПК-9. Способен осуществлять разработку планов, программ и процедур в управлении персоналом. | Основные положения Трудового кодекса РФ, средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. | Мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ, организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. | Навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. |
| ПК-10. Способен осуществлять администрирование процессов по управлению персоналом и работе организации. | Сущность, назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом; специфику корпоративных стандартов в области управления и деловой оценки персонала. | Разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области деловой оценки персонала; собирать информацию для разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом. | Навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области деловой оценки персонала. |
| ПК-22. Способен 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. | Основы научных исследований в сфере управления персоналом; современные методы анализа деятельности; функционально-стоимостной анализ; организационно-экономические модели; механизм управления персоналом; основы управленческих решений. | Применять методы функционально-стоимостного анализа; формировать программу научных исследований в сфере управления персоналом; проводить подбор, отбор, аттестацию персонала; организовывать и контролировать программы научных исследований в области управления персоналом. | Навыками разработки программных моделей управления персоналом; внедрения и применения корпоративных стандартов; навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов. |
| ПК-24. Владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом. | Приемы поиска необходимой информации; технологию сбора и обработки информации; методы анализа и интерпретации информации. | Проводить библиографическую работу; систематизировать изученные литературные источники; осуществлять критическую оценку прочитанного и формировать реферативную информацию; обрабатывать и интерпретировать полученные экспе- | Навыками использования современных технологий для поиска, сбора и обработки информации; навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом. |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | риментальные и эмпирические данные с привлечением современных информационных технологий. | |
| ПК-25. Способен проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения. | Теоретические основы осуществления деловых коммуникаций; основные принципы тайм-менеджмента. | Определять тему совещания, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения. | Навыками совместного обсуждения, полемики, склонения к своей точке зрения, навыками слушания. |
| ПК-28. Владеет навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации. | Правила коммуникаций, организационного поведения, корпоративной культуры. | Устанавливать деловые производственные взаимоотношения, передавать знания и опыт менее сведущим сотрудникам. Уметь вдохновлять других на развитие персонала и организации. | Технологиями обучения на рабочем месте, навыками делового общения, позитивного отношения к работе. |

Сведения о профессорско-преподавательском (преподавательском) составе, участвующем в реализации ОПОП.

Квалификация педагогических работников университета отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Не менее 70 процентов численности педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5 процентов численности педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности университета на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

Общее руководство научным содержанием программы магистратуры осуществляется научно-педагогическим работником университета, имеющим ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

Сведения о материально-техническом обеспечении.

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), рабочих программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающиеся университета обеспечены индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы по основным изучаемым дисциплинам и сформированной на основании прямых договоров с правообладателями.

Доступ к ЭБС имеет каждый обучающийся из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет. Логины и пароли выдает библиотека.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

Условия реализации образовательной программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

В ДВГУПС с учетом особых потребностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусматривается предоставление учебных, лекционных материалов в электронном виде, оснащение предупредительными и информирющими обозначениями необходимых помещений.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, при необходимости, могут быть созданы адаптированные программы обучения, в том числе оценочные материалы, разрабатываемые кафедрами, ответственными за организацию и методическое обеспечение реализации основных профессиональных образовательных программ, совместно с Учебно-методическим управлением.

В ДВГУПС для инвалидов и лиц, с ограниченными возможностями здоровья разработана адаптированная программа обучения по дисциплине «Физическая культура и спорт».

При получении образования в ДВГУПС, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечиваются бесплатно учебниками и учебными пособиями и иной учебной литературой.

В целях доступности получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в ДВГУПС предусматривается:

- представление для слабовидящих в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий, консультаций и экзаменов (отв. учебные структурные подразделения);
- присутствие ассистента (помощника), оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь (отв. учебные структурные подразделения);
- обеспечение выпуска альтернативных форматов учебно-методических материалов (крупный шрифт), в том числе в электронном виде (отв. издательство совместно с кафедрами, ведущими подготовку);

- обеспечение для обучающихся, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, возможностей доступа в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения ДВГУПС (отв. эксплуатационное управление);
- правовое консультирование обучающихся (отв. юридическое управление);
- обеспечение для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в лекционных аудиториях, кабинетах для практических занятий, библиотеке и иных помещениях специальных учебных мест (отв. эксплуатационное управление);
- обеспечение сочетание on-line и off-line технологий, а также индивидуальных и коллективных форм работы в учебном процессе, осуществляемом с использованием дистанционных образовательных технологий (отв. управление по информационным технологиям);
- осуществление комплексного сопровождения образовательного процесса лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в соответствии с рекомендациями федеральных учреждений медико-социальной экспертизы или психолого-медико-педагогической комиссии (отв. учебные структурные подразделения).

Аннотации (краткое содержание) дисциплин (модулей), практик, профессиональных модулей:

| Индекс | Наименование дисциплин и их основные разделы |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Блок 1 | ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ) |
| | Обязательная часть |
| Б1.О.01 | <p>Разработка и реализация проектов</p> <p>Сущностные аспекты проектов и проектного управления. Типология проектов, формы собственности, команда и участники проекта. Жизненный цикл, ресурсы и структура проекта. Основные аспекты формирования и функционирования организационно-технологической системы управления проектом. Создание и трансформация организационной системы управления проектом, роль и значение собственников проекта на всех этапах жизненного цикла проекта. Процесс формирования и функционирования команды проекта. Роль руководителя команды проекта. Технологические основы системы управления проектом. Общий анализ организационно-технологической системы управления проектом. Анализ организационно-технологической системы управления проектом в различных типах проектов в разрезе всех элементов и связей этих проектов.</p> |
| Б1.О.02 | <p>Технология профессиональной карьеры</p> <p>Общая характеристика состояния и тенденций развития рынка труда в России и в мире. Содержание понятия карьера и ее виды; этапы карьеры и их специфика. Принципы планирования и управления карьерой. Модель качеств современного менеджера: понятие и сущность самоменеджмента. Функции самоменеджмента. Интегрированная система сфер деятельности менеджера. Общая модель качеств современного менеджера. Технологии управления профессиональной карьерой: Цели. Процесс постановки личных целей. Технология поиска жизненных целей. Влияние личных особенностей на выбор карьеры.</p> |

| | |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Управление профессиональной карьерой. Технологии управления собственным временем: фактор времени и его значение. Принципы эффективного использования времени. Методы учета и анализа использования времени руководителя. Система планирования личного труда менеджера. Технологии рационализации личного труда руководителя. Коммуникационные возможности самоменеджмента. Управление собственным имиджем менеджера.</p> |
| Б1.О.03 | <p>Современные проблемы управления цифровой трансформацией экономики Основы цифровой экономики: мировые цифровые тренды, государственная политика в области цифровой экономики в Российской Федерации, сквозные технологии как драйверы развития цифровой экономики, платформенные цифровые решения. Электронный бизнес и электронная коммерция: введение в электронный бизнес, электронная коммерция, Основные модели электронного бизнеса, ориентированные на бизнес-партнера, основные модели электронного бизнеса, ориентированные на конечного пользователя. Электронные платежные системы: введение в электронные деньги, Принципы построения платежных систем на микропроцессорных картах. Цифровизация основных секторов экономики. Цифровизация управления: цифровизация государственного управления и социальной сферы, системы управления бизнесом в цифровой среде.</p> |
| Б1.О.04 | <p>Научные проблемы управления персоналом Проблемы исторического развития труда и предпринимательства в России, социальной политики, государственного управления трудовыми ресурсами, управления трудовым потенциалом, человеческим капиталом, социально-трудовыми отношениями, рынком труда и занятостью. Проблемы методологии, разработки концепции, философии и стратегии кадровой политики, формирования принципов и методов управления персоналом. Научность проблем управления персоналом на современном этапе. Вопросы оргпроектирования и построения системы управления персоналом. Проблемы создания команд профессионалов и их эффективной работы. Проблемы стратегического управления персоналом. Использование корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии. Принципы, методы управления нововведениями в кадровой работе. Факторы, влияющие на новаторскую деятельность. Инновационный менеджмент в работе с персоналом. Составные элементы процесса управления нововведениями в кадровой работе. Восприимчивость организации к нововведениям. Проблемы работы с кадрами на международных предприятиях с многонациональным персоналом.</p> |
| Б1.О.05 | <p>Теория и практика социального управления Понятие управления и управленческих отношений в социологии. Специфика, сущность и содержание социального управления: цель, субъекты, объекты, уровни. Общество как объект управления. Законы, принципы и методы социального управления. Социальные технологии управленческой деятельности:</p> |

| | |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | целеполагание, социальное прогнозирование, программно-целевая и др. Социологические методы исследования управления. Социальные проблемы управления в современном российском обществе. |
| Б1.О.06 | <p>Стратегия управления человеческими ресурсами</p> <p>Современные тенденции управления человеческими ресурсами. Вклад человеческих ресурсов стратегический успех организации. Основные принципы стратегического подхода к УЧР; цели и характеристики стратегического УЧР, жесткий и гибкий подходы к УЧР. Политика управления человеческими ресурсами и создание человеческого капитала организации. Процесс стратегического УЧР: анализ, выбор и реализация стратегий УЧР; соответствие между стратегиями организации и стратегиями УЧР; типы организационных стратегий и соответствующим им стратегии УЧР; стадии жизненного цикла организации и стратегии УЧР; процессы разработки стратегий УЧР; ключевые компетентности организации и стратегии УЧР; согласованность отдельных инициатив в области УЧР, параметры качественного стратегического выбора в области ЧР; формирование и реализация стратегий УЧР; проблемы реализации стратегий УЧР; основные типы стратегий УЧР; стратегии обеспечения человеческими ресурсами; стратегии развития человеческих ресурсов; стратегии вознаграждения; стратегии организационного развития; стратегии совершенствования организационной культуры.</p> |
| Б1.О.07 | <p>Процессный менеджмент</p> <p>Основы процессного подхода к управлению организацией. Концепции внедрения процессного подхода на предприятии. Подготовка к моделированию процессов. Выбор методологии описания процессов. Разработка целостной структуры процессов. Описание и анализ процессов. Регламентация процессов предприятия. Моделирование и анализ «как есть». Моделирование «как должно быть». Формирование организационной структуры процессного управления предприятия. Внедрение процессного управления на предприятии. Непрерывное управление бизнес-процессами.</p> |
| | Часть, формируемая участниками образовательных отношений |
| Б1.В.01 | <p>Философские проблемы науки и техники</p> <p>Наука, познание. Наука как профессиональная деятельность, критерии научного знания, объект и предмет гуманитарных естественных и технических наук. Предпосылки становления науки. Отличие научного познания от других видов познавательной деятельности. Наука как профессиональная деятельность. Критерии научного знания. Понятие техники, технические знания, направления и тенденции развития философии техники, технической теории и специфика технического знания, особенности техники. Системотехника, управления техническими системами. Аксиоматический метод, методы и принципы в построении естественнонаучной теории. Научно-техническая картина мира. Классическая инженерная деятельность. Системотехническое и социотехническое проектирование. Система</p> |

| | |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | "человек - природа - техника". Эпистемологический контекст компьютерной революции. Искусственный интеллект. Истинность знаний. Диалектика взаимосвязи общественного прогресса и техники. Этика и ответственность инженера. Социальное движение, социальный конфликт, глобализация. |
| Б1.В.02 | Иностранный язык для академических и профессиональных целей Характеристики научного стиля. Академический дискурс как средство представления результатов научных разработок. Типы академического письма. Содержание и структура научной статьи (IMRAD): основные правила, отличительные черты, типовые клише. Грамматические и стилистические нормы написания научной статьи. Разделы «Введение», «Методы», «Результаты», «Заключение» и «Аннотация» как компоненты научной статьи. Содержательные, композиционные и языковые особенности данных разделов. Жанрово-стилевые особенности устной презентации в академическом дискурсе. Правила оформления слайдов. Стратегии и тактики ведения научной дискуссии, в том числе ответов на неудобные и неудачные вопросы. |
| Б1.В.03 | Технологии разработки и сопровождения цифровых решений Введение в управление проектами. Методы оценки. Составление плана проекта. Управление рисками проекта. Финансовое обоснование проекта. Контроль и мониторинг. Управление расписанием. Основы теории ограничений. Управление интеграцией. Управление ресурсами. Методы управления качеством. Управление командой проекта. |
| Б1.В.04 | Психология и педагогика высшей школы Особенности современной системы профессионального образования в РФ. Категория «непрерывное образование», возможности личностного роста преподавателя. Основные технологии профессионально-ориентированного обучения. Компетентностный подход в учебном процессе. Приемы и методы педагогической деятельности; способы решения различных нестандартных педагогических ситуаций. Основные положения психологической науки в части ее практического использования в процессах обучения и межличностного взаимодействия; возрастные особенностями студентов. Особенности и проблемы профессиональной компетентности на различных этапах преподавательской деятельности. |
| Б1.В.05 | Технологии управления конфликтами и стрессами Понятия «управление», «конфликт», «стресс». Современные технологии предупреждения и решения конфликтов, навыков профессионального поведения в конфликтных и стрессовых ситуациях. Приемы оптимизации взаимодействия руководителя с персоналом, клиентами, предупреждение трудностей взаимного непонимания. |
| | Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.01 |
| Б1.В.ДВ.01.01 | Управление интеллектуальными ресурсами организации Интеллектуальный потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. Экономика знаний. Понятие, функции и сущность интеллектуального капитала. Виды интеллектуального капитала. Ключевая компетентность организации. Человеческий капитал как фактор устойчивого конкурентного преимущества организации. |

| | |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Формирование системы управления знаниями. Процесс управления интеллектуальными ресурсами организации. Организационные формы управления знаниями. Анализ проблем управления формирования и развития интеллектуальных ресурсов организации.</p> |
| Б1.В.ДВ.01.02 | <p>Управление организационной культурой Генезис организационной культуры. Уровни анализа и структурные компоненты организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Свойства организационной культуры. Формирования организационной культуры в процессе развития компании. Типологии организационной культуры. Исследовательские подходы к анализу организационной культуры: характеристика символического, когнитивного и систематического подходов. Основные элементы системы поддержания организационной культуры. Факторы, обуславливающие необходимость изменения оргкультуры. Методы и технологии изменения организационной культуры изменения оргкультуры на разных стадиях развития организации. Управление организационной культурой в мультинациональных компаниях.</p> |
| Б1.В.ДВ.01.03 | <p>Управленческая коммуникация, эмоциональный интеллект, этика и креативность руководителя Понятие и особенности управленческих коммуникаций Основные функции коммуникации Эффективность коммуникации Сущность и значение управленческих коммуникаций. Понятие руководства. Стили руководства и управление командой. Эффективный руководитель. Классификация Курта Левина. Управленческая решетка Блейка-Моутона. Коучинг как подход в управлении. Эмоциональный интеллект. 6 эмоциональных стилей руководства по Дэниелу Гоулману. Этика и креативность руководителя.</p> |
| | <p>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02</p> |
| Б1.В.ДВ.02.01 | <p>Управление социальным развитием коллектива Теоретические основы управления социальным развитием коллектива. Методы социального управления: социальные и социально-психологические, экономические, организационно-административные. Всеобщая декларация прав человека. Уровень жизни и качество жизни. Компоненты уровня жизни в различных концепциях (концепция ООН, шведская модель, концепция СССР). Показатели качества трудовой жизни с позиций работника, работодателя и общества. Социальная среда организации как объект управления персоналом. Социальная ответственность: социальный эффект (social value added) и выгода для организаций (business value added). Социальная политика государства и ее влияние на организацию. Цель, задачи, функции субъекты и объекты социальной политики. Международно-правовое регулирование в социальной сфере. Международный пакт ООН, конвенции МОТ, Европейская социальная хартия. Социальная защита и социальное обеспечение. Особенности социального партнерства в РФ. Социальное партнерство на уровне организации Социальная политика в организации. Объекты, функции и управление социальной инфраструктурой организации. Задачи, функции и структура социальной службы организации. План социального развития коллектива и этапы его разработки. Структура плана социального развития.</p> |

| | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Б1.В.ДВ.02.02 | <p>Системы мотивации трудовой деятельности Сущность и виды систем мотивации трудовой деятельности. Показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, действующей в организации, методы такой оценки, порядок ее подготовки и проведения, а также формы обобщения результатов оценивания. Анализ конкурентоспособности уровня оплаты труда в организации: цели и порядок проведения. Методы оценки эффективности политики материального вознаграждения в организации.</p> |
| Б1.В.ДВ.02.03 | <p>Социальные медиа в управлении персоналом организации Социальные медиа в работе государственных органов: цели, задачи, функции и направления работы. Применения социальных медиа в государственном управлении: методы, эффективные практики и инструменты. Нормативно-правовое регулирование в применении социальных медиа. Финансово-экономические ресурсы.</p> |
| Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.03 | |
| Б1.В.ДВ.03.01 | <p>Современные проблемы организационного поведения Источники различий в характеристиках личности. Механизм защиты Я-концепции. Основные проявления и способы предупреждения группового единомыслия. Характеристика ролей в группе по М. Белбину. Организационный прогресс, организационный порядок и организационная динамика. Идеи эволюции и коэволюции в современной теории организации. Теоретико-содержательные основы самоорганизации сложных систем. Управление организационными изменениями.</p> |
| Б1.В.ДВ.03.02 | <p>Современный стратегический анализ Стратегический анализ в системе менеджмента. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации. Анализ отраслевой структуры: анализ окружающей среды, анализ конкурентных преимуществ. Модель пяти сил Портера в анализе конкуренции. Стратегический групповой анализ. Анализ структуры и системы управления. Анализ факторов и стратегий конкурентного преимущества. Инструменты и методики стратегического анализа. Матрица БКГ, «Дженерал Электрик – МакКинзи», Матрица И. Ансоффа и матрица Д. Абеля. Методика проведения PIMS-анализа, GAP – анализа. Эффективность стратегического анализа. Особенности и практика использования стратегического анализа на примерах предприятий и организаций.</p> |
| Б1.В.ДВ.03.03 | <p>Аналитика и стратегическое управление в цифровой экономике Классическая концепция стратегического управления. Современная система и принципы стратегического управления. Проблемы перехода к концепции менеджмента 2.0. Проблемы формирования видения, миссии и стратегических целей компании в условиях турбулентности рыночной среды. Логика управления по целям. Цифровая экономика: понятие, особенности и перспективы на российском рынке. Национальная программа цифровой экономики России. Кадры и образование в цифровой экономике России. Сквозные технологии цифровой</p> |

| | |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>экономики. Сотрудничество России с другими странами в области цифровой экономики. Цифровые экосистемы в России. Современные процессы цифровой трансформации. Стратегическое управление и формирование стратегии предприятия в цифровой среде. Четыре элемента успешной цифровой трансформации бизнеса. Взаимосвязь стратегии, бизнес-модели, бизнес- и ИТ-архитектуры предприятия. Типология цифровых бизнес-моделей. Инструменты стратегического управления цифровой трансформацией предприятия. Стратегическое управление промышленными предприятиями в условиях цифровой экономики. Стратегическое управление вузом в условиях цифровой экономики. Классические инструменты анализа внешней среды: PESTLE-анализ, анализ конкурентных сил по модели М. Портера. Анализ внутренней среды предприятия и оценка его конкурентоспособности. SWOT-анализ. Портфельный анализ. Методики портфельного анализа: БКГ, GE/McKinsey. Корпоративные стратегии развития бизнеса. Функциональные стратегии. Конкурентные стратегии. Формирование конкурентных преимуществ предприятия в цифровой среде. Инструменты аналитики в цифровой среде.</p> |
| Блок 2 | ПРАКТИКА |
| | Обязательная часть |
| Б2.У | Учебная практика |
| Б2.О.01(У) | <p>Научно-исследовательская работа Вид практики: учебная Способы ее проведения: стационарная, выездная Форма проведения: дискретно. Формирование и закрепление профессиональных умений и опыта в сфере научно-исследовательской деятельности, таких как: сущность и практическое применение общенаучных и исследовательских принципов и методов. Изучение видов исследовательской работы и особенностей их реализации на практике; последовательности выполнения научно-исследовательских работ фундаментального и прикладного характера, а также комплексных работ. Приобретение умений и опыта организации библиографического поиска литературных источников по научным проблемам. Использование приемов сбора и обработки данных, формирование суждений и выводов, применяемых при проведении научных изысканий. Изучение практики использования современных информационных технологий, позволяющих сократить сроки проведения научно-исследовательских работ. Изучение и приобретение профессиональных умений и опыта оформления результатов научно-исследовательских работ при соблюдении требований действующих стандартов системы менеджмента качества. Апробация результатов прохождения практики путем представления докладов на научных конференциях и/или публикации научных статей в открытой печати.</p> |
| Б2.П | Производственная практика |
| Б2.О.02(П) | <p>Профессиональная практика Вид практики: производственная Способы ее проведения: стационарная, выездная Форма проведения: дискретно.</p> |


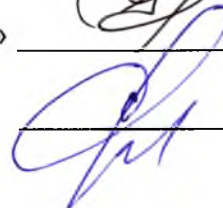
| | |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Закрепление знаний, полученных в процессе теоретического обучения. Изучение опыта организации деловых коммуникаций в системе управления предприятием (организацией). Приобретение конкретных практических умений и овладение навыками решения управленческих задач в производственных, экономических и коммерческих структурах. Критический анализ (обоснование) эффективности организационно-управленческих мероприятий, реализованных (предлагаемых для реализации) в организации-объекте практики в процессе совершенствования управления данной организацией с целью улучшения результатов её работы и поддержания конкурентоспособности на рынке. Сбор материала для дальнейшего обоснованного развития выбранной темы магистерской диссертации, а также для подготовки научных докладов и статей.</p> |
| Б2.О.03(П) | <p>Педагогическая практика Вид практики: производственная Способы ее проведения: стационарная, выездная Форма проведения: дискретно. Изучение порядка планирования учебной, методической, научно-исследовательской, организационной деятельности сотрудников (преподавателей), реализующих обучающую деятельность на предприятиях и в организациях. Анализ основной и дополнительной литературы в соответствии с тематикой и целями занятий. Анализ применения активных и интерактивных форм проведения лекционных (практических) занятий. Проведение открытого лекционного (практического) занятия под контролем руководителя педагогической практики.</p> |
| Б2.О.04(П) | <p>Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Вид практики: производственная Способы ее проведения: стационарная, выездная Форма проведения: дискретно. Формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и ОП, необходимых для проведения как самостоятельной научно-исследовательской работы, результатом которой является написание и успешная защита магистерской диссертации, так и научно-исследовательской деятельности в составе научного коллектива.</p> |
| Б2.О.05(Пд) | <p>Преддипломная практика Вид практики: производственная Способы ее проведения: стационарная, выездная Форма проведения: дискретно. Закрепление и углубление теоретических знаний, полученных студентами при изучении специальных дисциплин. Изучение опыта и приобретение практических умений рационализации процесса принятия управленческих решений в области управления цепями поставок. Изучение практического опыта и формирование умения планирования, организации и контроля осуществления бизнес-процессов в логистике. Анализ существующих систем и подходов к управлению цепями поставок для конкретизации содержания отдельных разделов ВКР. Обработка и систематизация информационных материалов, включая эмпирические данные, а также данные корпоративной отчетности и деловой</p> |

| | |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | статистики, необходимых для выполнения ВКР. Знание правил и выработка умения логичного, лаконичного и исчерпывающего изложения полученных результатов в аналитическом и рекомендательном разделах магистерской диссертации. Приобретение практических навыков грамотного оформления отчетной документации, включая отчет по итогам прохождения преддипломной практики. |
| ФТД | Факультативные дисциплины |
| ФТД. 01 | Негосударственное пенсионное обеспечение в ОАО "РЖД" Правовые и организационно-экономические основы создания, регистрации, лицензирования и функционирования негосударственных пенсионных фондов. Функции негосударственного пенсионного фонда. Правила фонда. Пенсионные основания. Пенсионный договор. Субъекты и участники отношений по негосударственному пенсионному обеспечению. Источники и методы формирования имущества негосударственного пенсионного фонда. Пенсионные резервы и пенсионные накопления. Виды пенсионных схем и их применение в практической деятельности негосударственных пенсионных фондов. Размещение средств пенсионных резервов и инвестирование средств пенсионных накоплений. Регулирование деятельности в области негосударственного пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, надзор и контроль за этой деятельностью. |
| ФТД. 02 | Техника публичных выступлений и презентаций Понятие ораторского искусства. Оратор и его аудитория. Подготовка и произнесение речи. Полемическое мастерство. Презентации как элемент публичного выступления. |

Разработчики:

Зенкова Т.Ю., к. э. н., доцент кафедры «Менеджмент»

Третьяк С.Н., к. э. н., зав. кафедрой «Менеджмент»

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН И КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Учебный план и календарный учебный график по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профилю) «Управление персоналом организации» утверждены в установленном порядке. Электронная версия размещена на сайте университета.

3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

Рабочие программы дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом разработаны и утверждены. Электронные версии РПД расположены в корпоративной сети базы данных «РПД» и на сайте университета.

4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИК

Рабочие программы практик в соответствии с учебным планом разработаны и утверждены. Электронные версии РПП расположены в корпоративной сети базы данных «РПД» и на сайте университета.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Методические материалы имеются в необходимом объеме. Представлены в РПД и РПП в виде перечня основной и дополнительной литературы.

Программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии со стандартами ДВГУПС СТ 02-13 и СТ 02-37 и хранится на выпускающей кафедре.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы, представленные в виде оценочных материалов промежуточной аттестации (ОМ ПА) и оценочных материалов государственной итоговой аттестации (ОМ ГИА) разработаны и утверждены.

6.1. ОМ промежуточной аттестации

ОМ ПА являются приложением к рабочей программе дисциплины и/или рабочей программе практики.

6.2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации

ОМ ГИА являются приложением к программе ГИА.

7. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ВОСПИТАНИЯ

Рабочая программа воспитания по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профилю) «Управление персоналом организации» утверждена в установленном порядке.

8. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Календарный план воспитательной работы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профилю) «Управление персоналом организации» утвержден в установленном порядке.