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

УТВЕРЖДАЮ
Ректор или уполномоченное им лицо *Единалии в Р.*подпись, ФИО

РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА

Учёным советом ДВГУПС

Протокол № 14

«<u>ОЗ</u>»<u>О6</u> 2024 г.

ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА Высшего образования

программа магистратуры

направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация выпускника - магистр

Хабаровск 2024

# Оборотная сторона титульного листа Обсуждена на заседании кафедры Кафедра Менеджмент 11.04.2024 Протокол № 3 Заведующий кафедрой Третьяк Сергей Николаевич Согласовано 1АВ799727DFC6CC0A0BB78434E51919C5CE96841 Одобрена на заседании Методической комиссии Института экономики 10.05.2024 Протокол № 10

Председатель Методической комиссии Института экономики
Казанцева Людмила Сергеевна

Одобрена организацией (предприятием)

Перисори (предприятия)

Предприятия)

Предприятия)

Предприятия

Предприя

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления

Гарлицкий Евгений

Игоревич

Согласовано

06F63DCF35757F2DEAB2E2CFCDB-E8F8F1AE9375

Председатель Совета обучающихся

Лобунец Полина Евгеньевна

Согласовано

И.о. директора ИИФО Мальченко Оксана Викторовна

Согласовано

1F713DE7A465288C1B6FD7045F572962474FFEDE

#### 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

приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 25.02.2025г. №169 «О реализации проекта "Цифровые кафедры" образовательными организациями высшего образования - участниками программы стратегического академического лидерства "Приоритет-2030"»

кафедр	а «Мен	неджмент»
« <u>21</u> »	05	_2025 г., протокол № 🖞

#### на 2024 год набора внесены изменения

№ / наименование раздела	Новая редакция
раздела В элемент ОПОП (учебный план заочной формы обучения) В элемент ОПОП (общая характеристика образовательной программы)	Факультатив с индексом ФТД.03 «Современные цифровые технологии и их применение в отраслях (базовый курс)» ввести в учебным план в 3 семестр со следующей расчасовкой: зачет на 2 з.е., Пр8, КСР2.  Факультатив с индексом ФТД.03 (заочной формы обучения) «Современные цифровые технологии и их применение в отраслях (базовый курс)» ввести со следующей аннотацией:  Введение в цифровые технологии: терминология, законодательная база, национальные проекты и программы, классификация цифровых технологий, области и границы их применения. Обзор современных цифровых технологий: искусственный интеллект и машинное обучение, большие данные, интернет вещей и умное производство, новые производственные технологии, виртуальная и дополненная реальность, системы проектирования, CAD/CAM-системы, робототехника, распределенные реестры и блокчейн и др. Основы алгоритмизации, программирования и создания ИТпродуктов. Основы программирования на языке Руthon. Инструментарий цифровых технологий и его применение для решения отраслевых задач.

Заведующий кафодрой	«Менеджмент»
- Chr	Третьяк С.Н.
	<del>_</del> ·

## ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

В\_ОСНОВНУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ

по направлению подготовки38.04.03 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»

«23» октября 2024 г., протокол № <u>6</u>

на 2024 год набора изменения (актуализация) не требуется

Заведующий кафедрой «Менеджмент» Третьяк С.Н.

#### 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 профес- сионального 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 8 апреля 2022 г., регистрационный N 68136)
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, вырабатывать стратегию действий.	Методы системного и критического анализа; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемной ситуации.	Применять методы системного под- хода и критического анализа про- блемных ситуаций; разрабатывать стратегию действий, принимать кон- кретные решения для ее реализа- ции.	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, вырабатывая 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 лично- стного и профессионального разви- тия, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; приме- нять методики самооценки и само- контроля; применять методики, по- зволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятель- ности.	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 компетен- ции			
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.	Научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.	Обобщать результаты научных ис- следований в управлении персона- лом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатыва- ет на их основе практические реко- мендации.	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.	Работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.	Обрабатывать и анализировать данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.	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 обес-	Основы стратегического управле-	Производить анализ динамики внут-	Способностью разрабатывать и
печивать реализацию стратегии, поли-	ния в современных условиях, со-	ренней и внешней среды организа-	обеспечивать реализацию корпо-
тик и технологий управления персона-	относит планы управления персо-	ции, учитывать наблюдаемые или	ративной политики, управленче-
лом организации в динамичной среде и	налом с общей стратегией органи-	предполагаемые изменения при	ских планов и технологий, оцени-
оценивать их социальную и экономиче-	зации.	разработке планов управления пер-	вать их социальную и экономиче-
скую эффективность.		соналом.	скую эффективность.
ОПК-4. Способен проектировать органи-	Основные направления организа-	Разрабатывать планы изменений в	Оценкой эффективности организа-
зационные изменения, руководить про-	ционных изменений в компании,	системе управления персоналом на	ционных изменений в системе
ектной и процессной деятельностью и	внедрения новых технологий и ин-	основе анализа динамики внутрен-	управления персоналом, предла-
подразделением организации.	новаций в систему управления	них факторов организации и внеш-	гать соответствующие меры по
	персоналом для повышения каче-	ней среды.	повышению эффективности рабо-
	ства и эффективности профессио-		ты персонала.
00/10	нальной деятельности.	0	Партичей извети
ОПК-5. Способен использовать совре-	Современные информационные	Ориентироваться в современных	Практикой использования ресур-
менные информационные технологии и	технологии для реализации функ-	информационных технологиях, ис-	сов сети «Интернет» при решении
программные средства при решении	ций управления персоналом.	пользуемых в практике работы с	профессиональных задач по
профессиональных задач.		персоналом, понимать необходи-	управлению персоналом.
Профессиональные компетенции		мость их применения.	
ПК-1. Способен разрабатывать и реали-	Идеи, лежащие в основе управле-	Разрабатывать философию органи-	Философско-концептуальным по-
зовывать системы стратегического	ния персоналом; основы взаимо-	зации; разрабатывать концепцию	нятийным аппаратом управления
управления персоналом организации.	связи с другими направлениями	управления персоналом; разраба-	персоналом; навыками разработки
управления переопалом организации.	науки об управлении; теории	тывать кадровую и социальную по-	и реализации философии и кон-
	управления персоналом; основы	литику организации; разрабатывать	цепции управления персоналом;
	кадровой и социальной политики,	стратегию управления персоналом	навыками разработки кадровой и
	кадровой стратегии.	организации в соответствии со стра-	социальной политики, стратегии
	падровой отратогии.	тегическими планами организации.	управления персоналом организа-
		Torri rockimir razarramir opranioagrim	ции.
ПК-2. Способен оценивать кадровый по-	Сущность кадрового и интеллекту-	Проводить оценку кадрового потен-	Навыками оценки кадрового по-
тенциал, интеллектуальный капитал	ального потенциала персонала	циала и разрабатывать задачи по	тенциала и разработки задач по
персонала и организации в целом, оп-	организации и методы его оценки;	развитию системы и технологии	развитию системы и технологии
ределять направления и формулировать	задачи по развитию системы и	управления персоналом в организа-	управления персоналом в органи-
задачи по развитию системы и техноло-	технологии управления персона-	ции.	зации.
гии управления персоналом в организа-	лом в организации.		·
ции.	'		
ПК-8. Способен обеспечивать профи-	Теоретические основы управления	Учитывать социальные, этно-	Навыками создания и поддержа-
лактику конфликтов в кросскультурной	персоналом организации; способы	конфессиональные и культурные	ния в организации эффективной
среде, поддерживать комфортный мо-	построения организационной куль-	различия членов организации; пре-	организационной культуры, про-
рально-психологический климат в орга-	туры, профилактики конфликтов и	дупреждать и разрешать конфликты,	филактики конфликтов в кросс-
низации и эффективную организацион-	поддержания комфортного мо-	возникающие в ходе профессио-	культурной среде и поддержания

ную культуру.	рально-психологического климата	нальной деятельности, анализиро-	комфортного морально-
	в организации.	вать их причины и последствия.	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 функциональностоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационноэкономические модели.	Основы научных исследований в сфере управления персоналом; современные методы анализа деятельности; функциональностоимостной 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, аттеста- цию 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 дан-	
		ные с привлечением современных	
		информационных технологий.	
ПК-25. Способен проводить совещания:	Теоретические основы осуществ-	Определять тему совещания, фор-	Навыками совместного обсужде-
выбирать тему, формировать регламент,	ления деловых коммуникаций;	мировать регламент, анализировать	ния, полемики, склонения к своей
анализировать проблемное поле, ин-	основные принципы тайм-	проблемное поле, информировать	точке зрения, навыками слушания.
формировать других, принимать совме-	менеджмента.	других, принимать совместные ре-	
стные решения.		шения.	
ПК-28. Владеет навыками наставничест-	Правила коммуникаций, организа-	Устанавливать деловые производ-	Технологиями обучения на рабо-
ва, способностью вдохновлять других на	ционного поведения, корпоратив-	ственные взаимоотношения, пере-	чем месте, навыками делового
развитие персонала и организации.	ной культуры.	давать знания и опыт менее сведу-	общения, позитивного отношения к
		щим сотрудникам. Уметь вдохнов-	работе.
		лять других на развитие персонала	
		и организации.	

# 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 информирующими 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 опорнодвигательного 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	Разработка и реализация проектов
	Сущностные аспекты проектов и проектного управления. Типо-
	логия проектов, формы собственности, команда и участники
	проекта. Жизненный цикл, ресурсы и структура проекта. Ос-
	новные аспекты формирования и функционирования организа-
	ционно-технологической системы управления проектом. Соз-
	дание и трансформация организационной системы управления
	проектом, роль и значение собственников проекта на всех эта-
	пах жизненного цикла проекта. Процесс формирования и функ-
	ционирования команды проекта. Роль руководителя команды проекта. Технологические основы системы управления проек-
	том. 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.
Б1.О.02	Технология профессиональной карьеры
	Общая характеристика состояния и тенденций развития рынка
	труда в России и в мире. Содержание понятия карьера и ее ви-
	ды; этапы карьеры и их специфика. Принципы планирования и
	управления карьерой. Модель качеств современного менедже-
	ра: понятие и сущность самоменеджмента. Функции самоме-
	неджмента. Интегрированная система сфер деятельности ме-
	неджера. Общая модель качеств современного менеджера.
	Технологии управления профессиональной карьерой: Цели.
	Процесс постановки личных целей. Технология поиска жизнен-
	ных целей. Влияние личных особенностей на выбор карьеры.
1	Управление профессиональной карьерой. Технологии управ-

	ления 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.
Б1.О.03	Современные проблемы управления цифровой транс-
	формацией 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.
Б1.О.04	Научные проблемы управления персоналом
51 O 05	Проблемы исторического развития труда и предпринимательства в России, социальной политики, государственного управления трудовыми ресурсами, управления трудовыми 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.  Теория и практика социального управления
Б1.О.05	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: целеполагание, социальное прогнозирование, программно-

	HORODOG IA ED COMMOROFIAMOSCIMO MOTORIA MOCEORODODOMING VEDODO
	целевая и др. Социологические методы исследования управ-
	ления. Социальные проблемы управления в современном рос-
F1 O 06	сийском обществе.
Б1.О.06	Стратегия управления человеческими ресурсами Современные тенденции управления человеческими ресурса-
	ми. Вклад человеческих ресурсов стратегический успех органи-
	зации. Основные принципы стратегического подхода к УЧР;
	цели и характеристики стратегического УЧР, жесткий и гибкий
	подходы к УЧР. Политика управления человеческими ресур-
	сами и создание человеческого капитала организации. Процесс
	стратегического УЧР: анализ, выбор и реализация стратегий
	УЧР; соответствие между стратегиями организации и страте-
	гиями УЧР; типы организационных стратегий и соответствую-
	щим им стратегии УЧР; стадии жизненного цикла организации
	и стратегии УЧР; процессы разработки стратегий УЧР; ключе-
	вые компетентности организации и стратегии УЧР; согласован-
	ность отдельных инициатив в области УЧР, параметры качест-
	венного 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 организацион-
	ного развития; стратегии совершенствования организационной
Б1.О.07	культуры.
Б1.О.07	Процессный менеджмент Основы процессного подхода к управлению организацией.
	Концепции внедрения процессного подхода на предприятии.
	Подготовка к моделированию процессов. Выбор методологии
	описания процессов. Разработка целостной структуры процес-
	сов. Описание и анализ процессов. Регламентация процессов
	предприятия. Моделирование и анализ «как есть». Моделиро-
	вание «как должно быть». Формирование организационной
	структуры процессного управления предприятия. Внедрение
	процессного управления на предприятии. Непрерывное управ-
	ление бизнес-процессами.
	Часть, формируемая участниками образовательных отно-
<b>5.15</b> 3.1	шений
Б1.В.01	Философские проблемы науки и техники
	Наука, познание. Наука как профессиональная деятельность,
	критерии научного знания, объект и предмет гуманитарных естроличного знания, объект и предмет гуманитарных естроличного знания, предпросытки становления изучество
	тественных и технических наук. Предпосылки становления науки. Отличие научного познания от других видов познаватель-
	ной деятельности. Наука как профессиональная деятельность.
	Критерии научного знания. Понятие техники, технические зна-
	ния, направления и тенденции развития философии техники,
	технической теории и специфика технического знания, особен-
	ности техники. Системотехника, управления техническими сис-
	темами. Аксиоматический метод, методы и принципы в по-
	строении естественнонаучной теории. Научно-техническая кар-
	тина мира. Классическая инженерная деятельность. Системо-
	техническое и социотехническое проектирование. Система
	"человек - природа - техника". Эпистемологический контекст

	компьютерной революции. Искусственный интеллект. Истин-
	ность знаний. Диалектика взаимосвязи общественного про-
	гресса и техники. Этика и ответственность инженера. Социаль-
	ное движение, социальный конфликт, глобализация.
Б1.В.02	Иностранный язык для академических и профессиональ-
	ных целей
	Характеристики научного стиля. Академический дискурс как
	средство представления результатов научных разработок. Ти-
	пы академического письма. Содержание и структура научной
	статьи (IMRAD): основные правила, отличительные черты, ти-
	повые клише. Грамматические и стилистические нормы напи-
	сания научной статьи. Разделы «Введение», «Методы», «Ре-
	зультаты», «Заключение» и «Аннотация» как компоненты науч-
	ной статьи. Содержательные, композиционные и языковые
	особенности данных разделов. Жанрово-стилевые особенно-
	сти устной презентации в академическом дискурсе. Правила
	оформления слайдов. Стратегии и тактики ведения научной
	дискуссии, в том числе ответов на неудобные и неудачные во-
E4 D 00	просы.
Б1.В.03	Технологии разработки и сопровождения цифровых решений
	Введение в управление проектами. Методы оценки. Составление проекта Управления проекта Финансова
	ние плана проекта. Управление рисками проекта. Финансовое
	обоснование проекта. Контроль и мониторинг. Управление расписанием. Основы теории ограничений. Управление инте-
	грацией. Управление ресурсами. Методы управления качест-
	вом. Управление командой проекта.
Б1.В.04	Психология и педагогика высшей школы
D1.D.04	Особенности современной системы профессионального образова-
	ния в РФ. Категория «непрерывное образование», возможности
	личностного роста преподавателя. Основные технологии профес-
	сионально-ориентированного обучения. Компетентностный подход
	в учебном процессе. Приемы и методы педагогической деятельно-
	сти; способы решения различных нестандартных педагогических
	ситуаций. Основные положения психологической науки в части ее
	практического использования в процессах обучения и межличност-
	ного взаимодействия; возрастные особенностями студентов. Осо-
	бенности и проблемы профессиональной компетентности на раз-
	личных этапах преподавательской деятельности.
Б1.В.05	Технологии управления конфликтами и стрессами
D1.D.03	технологии управления конфликтами и стрессами
B1.B.03	Понятия «управление», «конфликт», «стресс». Современные тех-
B1.B.03	, · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
B1.B.00	Понятия «управление», «конфликт», «стресс». Современные тех-
1.5.03	Понятия «управление», «конфликт», «стресс». Современные технологии предупреждения и решения конфликтов, навыков профессионального поведения в конфликтных и стрессовых ситуациях. Приемы оптимизации взаимодействия руководителя с персоналом,
D1.D.03	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.
	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	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  Управление интеллектуальными ресурсами организации
	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  Управление интеллектуальными ресурсами организации Интеллектуальный потенциал организации как основа ее конкурен-
	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  Управление интеллектуальными ресурсами организации Интеллектуальный потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. Экономика знаний. Понятие, функции и сущность
	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  Управление интеллектуальными ресурсами организации Интеллектуальный потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. Экономика знаний. Понятие, функции и сущность интеллектуального капитала. Виды интеллектуального капитала.
	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  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
	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  Управление интеллектуальными ресурсами организации Интеллектуальный потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. Экономика знаний. Понятие, функции и сущность интеллектуального капитала. Виды интеллектуального капитала.

интеллектуальными ресурсами организации. Организационные формы управления знаниями. Анализ проблем управления формирования и развития интеллектуальных ресурсов организации.

#### Б1.В.ДВ.01.02

#### 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.

#### Б1.В.ДВ.01.03

#### 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.

#### Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02

#### Б1.В.ДВ.02.01

#### Управление социальным развитием коллектива

Теоретические основы управления социальным развитием коллектива. Методы социального управления: социальные и социальнопсихологические, экономические, организационноадминистративные. 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.

Б1.В.ДВ.02.02 Б1.В.ДВ.02.03	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.  Социальные медиа в управлении персоналом организации
В 1.В.ДВ.02.00	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 ресурс.
E4 D ED 00 04	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.03
Б1.В.ДВ.03.01	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. Теоретикосодержательные основы самоорганизации сложных систем. Управление организационными изменениями.
Б1.В.ДВ.03.02	Современный стратегический анализ
Б1.В.ДВ.03.03	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.
рт.в.дв.03.03	
	ке 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

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, бизнесмодели, 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. ПРАКТИКА Обязательная часть Учебная практика Научно-исследовательская работа Вид практики: учебная

#### Б2.У Б2.О.01(У) 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.

Способы ее проведения: стационарная, выездная

Производственная практика

Профессиональная практика Вид практики: производственная

Форма проведения: дискретно.

Блок 2

Б2.П

Б2.О.02(П)

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 подержания конкурентоспособности на рынке. Сбор материала для дальнейшего обоснованного развития выбранной темы магистерской диссертации, а также для подготовки научных докладов и статей.

#### Б2.О.03(П)

#### Педагогическая практика

Вид практики: производственная

Способы ее проведения: стационарная, выездная

Форма проведения: дискретно.

Изучение порядка планирования учебной, методической, научноисследовательской, 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.

#### Б2.О.04(П)

#### 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.

#### Б2.О.05(Пд)

#### 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

#### E0.0.05/E.\

	_ <del>_</del>
	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.
ФТД. 03	Современные цифровые технологии и их применение в отраслях (базовый курс) Введение в цифровые технологии: терминология, законодательная база, национальные проекты и программы, классификация цифровых технологий, области и границы их применения. Обзор современных цифровых технологий: искусственный интеллект и машинное обучение, большие данные, интернет вещей и умное производство, новые производственные технологии, виртуальная и дополненная реальность, системы проектирования, CAD/CAM-системы, робототехника, распределенные реестры и блокчейн и др. Основы алгоритмизации, программирования и создания ИТ-продуктов. Основы программирования на языке Руthon. Инструментарий цифровых технологий и его применения отрасления задач.
	гий и его применение для решения отраслевых задач.

## 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 ГОСУ-ДАРСТВЕННОЙ 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.