

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»



/Д.Ю. Брюханов/

«27» февраля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.11 Технологии управления организационной культурой и HR-брендом

Направления подготовки	49.04.03 Спорт 38.04.03 Управление персоналом
Уровень образования	высшее – магистратура
Образовательная программа	Организация подготовки управленческого персонала спортивных организаций на основе HR-технологий
Институт	управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций
Форма обучения	очная
Кафедра	управления персоналом

Москва
2024

Рабочая программа дисциплины
разработана

к.э.н., доцентом В.Г. Коноваловой

Рабочая программа дисциплины
рассмотрена и принята на заседании
кафедры

управления персоналом

Протокол заседания кафедры
управления персоналом

от 25 января 2024 г. № 6

Заведующий кафедрой управления
персоналом



Р.А. Ашурбеков

СОГЛАСОВАНО:

И.о. директора института управления
персоналом, социальных и бизнес-
коммуникаций



А.Д. Чудновский

Директор Департамента
академической политики и
реализации образовательных
программ



Е.В. Краснов

Оглавление

1.	Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
2.	Роль дисциплины в формировании компетенций.....	4
3.	Формирование компетентностной траектории обучения по дисциплине	7
4.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	13
4.1.	Рекомендуемая литература по дисциплине	13
4.1.1.	Основная литература.....	13
4.1.2.	Дополнительная литература.....	13
4.1.3.	Периодические издания	14
4.1.4.	Методические указания к лабораторным занятиям.....	14
4.1.5.	Методические указания к практическим занятиям	14
4.1.6.	Методические указания к проектному обучению и другим видам самостоятельной работы.....	15
4.2.	Электронные образовательные и информационные ресурсы	15
4.3.	Дополнительные средства обучения (в том числе on-line курсы).....	16
4.4.	Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	16
5.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (в том числе помещения для самостоятельной работы обучающихся).....	17
6.	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, необходимое для освоения дисциплины (модуля).....	18
7.	Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	19
8.	Оценка качества освоения дисциплины	20
8.1.	Шкала оценивания промежуточной аттестации	20

1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Семестр, год	Форма промежуточной аттестации	Общая трудоемкость часов (ЗЕТ)	Лекционные занятия, часов	Практические. занятия, часов	Семинары, часов	Прочие виды контактной работы	Виды самостоятельной работы	
							Домашнее задание	Самоподготовка
Очная форма обучения								
3 (2)	Зачет	72 (2)	8	2	12	-	30	20

2. Роль дисциплины в формировании компетенций

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование элементов соответствующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Перечень компетенций, необходимых для освоения дисциплины:

Наименование категории (группы) компетенций	Код компетенции выпускника	Наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора компетенции выпускника	Код и наименование дескрипторов (планируемых результатов обучения выпускников)
Общепрофессиональные компетенции				
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК– 3-И-1. Формирует основные элементы стратегии, функциональных политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, используя знания основ стратегического управления персоналом организации, методов управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методов, способов и инструментов управления персоналом	ОПК-3-И-1-Д-18. Знает основные элементы организационной культуры и их взаимосвязь, функции организационной культуры и их влияние на эффективность организации ОПК-3-И-1-Д-19. Знает современные типологии организационной культуры и возможности их практического использования ОПК-3-И-1-Д-20. Знает внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-21. Знает технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации ОПК-3-И-1-Д-22. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации ОПК-3-И-1-Д-23. Владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-24. Владеет навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.

	ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4-И-3. Анализирует и проектирует межличностные, групповые, организационные и внешние коммуникации	ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда, понимает значение организационной культуры в формировании внутреннего и внешнего HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения ОПК-4-И-3-Д-9. Владеет навыками обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-10. Владеет навыками обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде
--	-------	--	---	--

3. Формирование компетентностной траектории обучения по дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа, очная форма обучения

Последовательность этапов реализации дисциплины	Дескрипторы	Содержание	Трудоемкость занятий по видам учебной работы						Итого
			Лекционные занятия	Практическое занятие	Семинары	Прочие виды контактной работы	Виды самостоятельной работы		
							Домашнее задание	Самоподготовка	
1.	ОПК-3-И-1-Д-18. Знает основные элементы организационной культуры и их взаимосвязь, функции организационной культуры и их влияние на эффективность организации	Генезис организационной культуры. Развитие теоретических представлений о структуре и функциях организационной культуры и влиянии культуры на эффективность организации.	0,5	-	0,5	-	-	1	2
2.	ОПК-3-И-1-Д-19. Знает современные типологии организационной культуры и возможности их практического использования	Основания для выделения типов организационных культур. Типологии, построенные с использованием одного теоретического конструкта, на базе двух и более теоретических конструктов. Теория спиральной динамики в исследованиях организационной культуры. Критерии выбора типологии для решения практических задач.	0,5	-	0,5	-	-	1	2
3.	ОПК-3-И-1-Д-20. Знает внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры	Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации. Функции организационной культуры. Психологические механизмы	0,5	-	0,5	-	-	1	2

		возникновения культуры в новых группах. Роль значимых событий в формировании культуры организации. Роль лидерства в формировании и развитии организационной культуры. Позитивная и негативная культура.							
4.	ОПК-3-И-1-Д-21. Знает технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации	Стихийное и целенаправленное формирование организационной культуры. Принципы, цели и задачи управления организационной культурой. Этапы процесса формирования, поддержания и изменения организационной культуры: диагностика сложившейся культуры, определение содержания необходимой организационной культуры, сравнение желательной и существующей культур, внедрение новых элементов культуры. Условия, определяющие необходимость и возможность изменения организационной культуры.	0,5	-	1	-	-	1	2,5
5.	ОПК-3-И-1-Д-22. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации	Основные элементы системы формирования и поддержания организационной культуры. Специфика организации и реализации функций и процессов управления персоналом (подбор и отбор персонала, адаптация, оценка, обучение, аттестация, мотивация, управление карьерой и др.) в зависимости от доминирующего типа организационной культуры. Субъекты управления организационной культурой.	0,5	0,5	1	-	-	1	3

		Функции и задачи менеджера/специалиста по организационной культуре. Методы и технологии изменения организационной культуры на разных стадиях развития организации.							
6.	ОПК-3-И-1-Д-23. Владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры	Роль объективной диагностики организационной культуры для функционирования и развития организации. Методологические проблемы диагностики организационной культуры. Организационные подходы и требования к диагностике организационной культуры. Идеографические и формализованные методы диагностики: типы методик, их возможности и ограничения. Процесс сбора данных. Анализ данных. Оценка результатов диагностики. Этические проблемы при изучении организационных культур.	0,5	-	0,5	-	10	1	12
7.	ОПК-3-И-1-Д-24. Владеет навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации	Разработка программ развития (изменения) организационной культуры. Ключевые показатели эффективности управления организационной культурой.	0,5	0,5	0,5	-	10	1	12,5
8.	ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры	Причины сопротивления изменениям организационной культуры со стороны сотрудников. Преодоление сопротивления персонала нововведениям и изменениям.	0,5		1	-	-	1	2,5

9.	ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда, понимает значение организационной культуры в формировании внутреннего и внешнего HR-бренда	Цели и задачи работы с брендом работодателя; история развития HR-брендинга в мире, в России. Значение организационной культуры в формировании внешнего и внутреннего HR-бренда	0,5	-	0,5	-	-	1	2
10.	ОПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры	Характеристики коммуникативной среды организации. Формальные и неформальные каналы организационных коммуникаций. Предназначение горизонтальных и вертикальных каналов коммуникации.	0,5	-	1	-	-	1	2,5
11.	ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры	Диагностика каналов организационных коммуникаций. Универсальные и специфические коммуникативные принципы результативной коммуникации.	-	-	0,5	-	-	1	1,5
12.	ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры.	Коммуникационные каналы и средства управления организации организационной культурой. Внутренний PR как инструмент управления организационной культурой.	0,5	0,5	0,5	-	-	1	2,5

13.	ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда	Ресурсы для работы с брендом работодателя: бюджет; стейкхолдеры; место в организационной структуре (основные примеры, типы); формирование рабочих групп; кросс-функциональное взаимодействие; взаимодействие с подрядчиками. Диагностика бренда работодателя. Основные методы исследований: целевые аудитории; методология (качественные/количественные, внутренние/внешние).	0,5	-	0,5	-	-	1	2
14.	ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя	Ценностное предложение работодателя (EVP), бренд-платформа, креативная концепция: основные компоненты; ключевые характеристики EVP; тестирование концепции на ЦА; креативная концепция: элементы, ключевые провайдеры.	0,5	0,5	0,5	-	10	1	12,5
15.	ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры	Деформации организационной культуры – причины возникновения, возможные последствия, способы профилактики и борьбы с организационными деформациями. Роль неформальных коммуникаций в управлении организационной культурой: корпоративные легенды, слухи и коммуникации, направленные на решение проблем организации. Противодействие слухам.	0,5	-	1	-	-	1	2,5

16.	ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения	Локальные нормативные акты, регламентирующие организационную культуру (виды, структура, содержание, примеры). Локальные нормативные акты, регламентирующие организационные коммуникации по вопросам их практического применения	-	-	0,5	-	-	1	1,5
17.	ОПК-4-И-3-Д-9. Владеет навыками обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда	Оценка эффективности работы с брендом работодателя: ключевые метрики; комплексные исследования. Лучшие практики и типичные ошибки в HR-брендинге.	0,5	-	1	-	-	2	3,5
18.	ОПК-4-И-3-Д-10. Владеет навыками обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде	Продвижение бренда работодателя на рынке труда: форматы коммуникаций; основные каналы; оценка эффективности. Внутреннее продвижение бренда работодателя: аудит HR-процессов и практик; форматы; каналы; оценка эффективности (внутренние исследования).	0,5	-	0,5	-	-	2	3
Итого по дисциплине:			8	2	12	-	30	20	72

4. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1. Рекомендуемая литература по дисциплине

4.1.1. Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотеке (экз.)	Наименование ЭБС	Адрес доступа в ЭБС
1	Балашов, А.П.	Организационная культура: учебное пособие	М.: Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. — 278 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1150325
2	Соломанидина, Т.О.	Организационная культура компании : учебное пособие	М.: ИНФРА-М, 2019. – 624 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1007098
3	Тихомирова, О. Г.	Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие	М.: ИНФРА-М, 2020. — 151 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1072287

4.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотеке (экз.)	Наименование ЭБС	Адрес доступа в ЭБС
1	Леонова А.Б., ред.	Организационная психология: учебник	М. : ИНФРА-М, 2017. — 429 с.	-	Znanium	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=854328
2	Патласов, О. Ю.	Маркетинг персонала: учебник	Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 382 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1091509
3	Семенов Ю.Г.	Организационная культура: учебное пособие	Москва : Университетская книга, 2020. - 256 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1213074

4.1.3. Периодические издания

№ п/п	Наименование	Вид издания	Наличие в библиотеке (экз.)	Наименование ЭБС	Адрес доступа в ЭБС
1	Управление персоналом	журнал	-	eLIBRARY.RU Интернет-ресурс top-personal	https://www.elibrary.ru/ http://www.top-personal.ru
2	Вопросы управления	журнал	-	eLIBRARY.RU Интернет-ресурс vestnik.uapa	https://www.elibrary.ru/ http://vestnik.uapa.ru
3	Organization Studies	журнал	-	Интернет-ресурс sagepub.com	http://www.sagepub.com/journal.sProdDesc.nav?prodId=Journal201657&
4	International Journal of Human Resource Management	журнал	-	Интернет-ресурс tandfonline.com	http://www.tandfonline.com/toc/gsc020/current
5	Culture and Organization	журнал	-	Интернет-ресурс tandfonline.com	http://www.tandfonline.com/toc/gsc020/current
6	International Journal of Cross Cultural Management	журнал	-	Интернет-ресурс sagepub.com	http://journals.sagepub.com/loi/cma

4.1.4. Методические указания к лабораторным занятиям

Не предусмотрено учебным планом

4.1.5. Методические указания к практическим занятиям

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотеке (экз.)	Наименование ЭБС	Адрес доступа в ЭБС
1	Резник, С. Д.	Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты) : учебное пособие	Москва : ИНФРА-М, 2019. - 320 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/990412
2	Хохлова, Т. П.	Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие	Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1010061

4.1.6. Методические указания к проектному обучению и другим видам самостоятельной работы

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотеке (экз.)	Наименование ЭБС	Адрес доступа в ЭБС
1	Резник, С.Д. [и др.]	Управление изменениями : учебник / под общ. ред. С. Д. Резника. — 4-е изд., стер.	Москва : ИНФРА-М, 2020. — 379 с.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1066565

4.2. Электронные образовательные и информационные ресурсы

Наименование	Адрес доступа	Договор/бесплатно
Электронно-библиотечная система «Znanium.com»	http://new.znanium.com/	Договор от 21.01.2021 № 41/УС/223/21
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	http://www.biblioclub.ru/	Договор от 21.01.2021 № 42/УС/223/21
Электронно-библиотечная система «IPRbooks»	www.iprbookshop.ru	Договор от 25.08.2021 № 175/УС/223/20
Электронно-образовательный ресурс (ЭОР) для изучения и преподавания русского языка как иностранного	https://ros-edu.ru	Договор от 25.08.2021 № 174/УС/223/20
Образовательная платформа ЮРАЙТ	https://urait.ru/	Договор от 31.03.2021 № 4531
Электронная библиотечная система «BOOK.ru»	www.book.ru	Договор от 22.04.2021 № 18503642
Электронная библиотека Grebennikon «Издательского дома «Гребенников»	http://grebennikon.ru	Договор от 14.12.2020 № 78/ИА/2020
Национальная электронная библиотека (НЭБ), в том числе полнотекстовая коллекция «Авторефератов и диссертаций РГБ»	http://нэб.рф	Договор от 09.11.2017 № 101/НБ/2494, срок доступа: 5 лет с последующей пролонгацией
Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»	http://elibrary.ru/ бесплатный открытый доступ	Регистрация по IP-адресам на территории Университета, далее доступ из любой точки сети Интернет

4.3. Дополнительные средства обучения (в том числе on-line курсы)

№ п/п	Наименование	Адрес доступа	Возможность доступа
1	Организационное поведение в эпоху цифровой трансформации	https://openedu.ru/course/mephi/mephi_opvect/#	Бесплатный доступ при регистрации
2	Язык эффективной коммуникации в цифровой среде	https://openedu.ru/course/spbu/Effect_Comm/	Бесплатный доступ при регистрации

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование	Адрес доступа	Возможность доступа
<i>Информационно-справочные системы</i>			
1	Правовая поисковая система «СПС КонсультантПлюс»	доступ с территории Научной библиотеки	Договор от 27.10.2015 № 6/н срок доступа - бессрочно
2	Правовая поисковая система «Гарант»	доступ с территории Научной библиотеки	Договор от 23.10.2015 № 13А/320Я/2015, срок доступа - бессрочно
<i>Профессиональные базы данных</i>			
3	База данных Social Science Research Network (SSRN)	http://www.ssoar.info/	бесплатно
4	Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science.	http://webofscience.com	бесплатно
5	Библиографическая и реферативная база данных Scopus.	http://www.scopus.com	бесплатно
6	Базы данных Европейского общества маркетинга (World Association of Opinion and Marketing Research Professionals).	http://www.esomar.org	бесплатно

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины (в том числе помещения для самостоятельной работы обучающихся)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа (практических занятий), проектной работы, текущего контроля, промежуточной аттестации.

Специальные помещения: компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской.

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, обеспечивающими представление учебной информации большой аудитории обучающихся. Для проведения интерактивных лекций используются: видеопроектор, раздаточные материалы, презентации, выполненные в Power Point и настенный экран.

Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории обучающихся: наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины, оснащенная проекционной и компьютерной техникой.

Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная компьютерной техникой.

Помещение для самостоятельной работы студентов, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГУУ и в электронно-библиотечную систему ГУУ.

6. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, необходимое для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Реквизиты лицензии/договора/соглашения/бесплатно
1	ABBYY FineReader 8.0 Corporate Edition	Идентификационный номер пользователя – 14467 ООО «Сообщество Эн-Би-Зэт» (NBZ Computers) Российское ПО
2	1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.	Лицензионное соглашение, рег. номер 9334433 ООО «Дарумсан» (ООО СОФТЕХНО) Российское ПО
3	1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Клиентская лицензия	Лицензионное соглашение, рег. номер 8928857 ООО «Дарумсан» (ООО СОФТЕХНО) Российское ПО
4	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса, Стандартный Russian Edition. 1000-1499 Node 1 year Educational License 1 (KL4863RAVFE)	Сублицензионный договор № 212/УС/223/20 от 30.10.2020 г. АО «СофтЛайн Трейд» Российское ПО
5	Windows 7, MSWindows 8, MSWindows 8.1, MSWindows 10, MSWindowsServer 2012, MSWindowsServerStandard, MSOffice 2007, 2010, 2013, 2016, MSOffice 365ProPlus, MSProjectOnline, MSVisualStudio 2013, MSPowerBIPro, MSSQLServerEnterprise	Сублицензионный договор № 243/УС/223/20 АО «СофтЛайн Трейд»
6	Клиентский доступ к серверному ПО MS Desktop Education ALNG LicSAPk OLVS E 1Y AcademicEdition Enterprise	Сублицензионный договор № 243/УС/223/20 АО «СофтЛайн Трейд»
7	Серверная операционная система MS Windows Server Datacenter (CISSteDCCore ALNG LicSAPk OLVS 2License E 1Y AcademicEdition Additional Product CoreLic)	Сублицензионный договор № 243/УС/223/20 АО «СофтЛайн Трейд»
8	Серверная операционная система MS Windows Server Standard с комплексной платформой управления IT-средой (CISStdCore ALNG LicSAPk OLVS 2License E 1Y AcademicEdition Additional Product CoreLic)	Сублицензионный договор № 243/УС/223/20 АО «СофтЛайн Трейд»
9	Реляционная СУБД SQL Server Enterprise Core ALNG LicSAPk OLVS 2License E 1Y AcademicEdition Additional Product CoreLic	Сублицензионный договор № 243/УС/223/20 АО «СофтЛайн Трейд»
10	Офисный пакет для студентов Office 365Pro Plus Open for Students ShrdSrv ALNG Subscriptions VL OLVS NL 1Month AcademicEdition Stdnt w/Faculty	Сублицензионный договор № 243/УС/223/20 АО «СофтЛайн Трейд»

11	Лицензия на программное обеспечение (неисключительные права на использование программного обеспечения) для статистического анализа данных Predictive Analytics Campus Solution (IBM SPSS Statistics Base Campus Edition Campus Value Unit Term License Subscription and Support 12 Months)	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020 ООО «СкайСофт Виктори»
12	Лицензия на программное обеспечение (неисключительные права на использование программного обеспечения для ЭВМ) для статистического анализа, визуализации и управления данными Statistica Ultimate Academic for Windows 13 Russian/13 English Сетевая версия (Concurrent User).	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020 ООО «СкайСофт Виктори»
13	Лицензия на программное обеспечение (неисключительные права на использование программного обеспечения) для работы с мультимедийным контентом Adobe Creative Cloud for enterprise All Apps Multiple Platforms Multi European Languages Device Education License Lab and Classroom Education	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020 ООО «СкайСофт Виктори»
14	Лицензия (неисключительные права на использование программного обеспечения) на программный комплекс для расчетов и имитационного моделирования мультидисциплинарных систем MathWorks конфигурации Campus-Wide Suite	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020 ООО «СкайСофт Виктори»
15	Программное обеспечение для IP систем видеонаблюдения TRASSIR AnyIP - для записи и отображения 1-й любой IP-видеокамеры	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020 ООО «СкайСофт Виктори» Российское ПО
		Договор поставки № И13/Т20 от 20.08.2020 ООО «ИТ-РУС» Российское ПО
16	Программное обеспечение для IP систем видеонаблюдения TRASSIR HikVision - для записи и отображения 1-й IP-видеокамеры HikVision	Контракт № 0373100078120000007 от 17.08.2020 ООО «РИНА» Российское ПО
17	GNU (свободно-распространяемое ПО): Open Office, Paint.net, Adobe Reader, Google Chrome, Yandex Browser, My Test, 1C Bitrix Demo, Spider Project Демо	

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Контрольные задания и вопросы по текущей и промежуточной аттестации, а также шкалы оценивания по указанным видам аттестации приведены в оценочных материалах по данной дисциплине.

8. Оценка качества освоения дисциплины

8.1. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора компетенции выпускника	Код и наименование дескрипторов (планируемых результатов обучения выпускников)	Формулировка требований к степени сформированности компетенции
Отлично	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК– 3-И-1. Формирует основные элементы стратегии, функциональных политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, используя знания основ стратегического управления персоналом организации, методов управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методов, способов и инструментов управления персоналом	ОПК-3-И-1-Д-18. Знает основные элементы организационной культуры и их взаимосвязь, функции организационной культуры и их влияние на эффективность организации ОПК-3-И-1-Д-19. Знает современные типологии организационной культуры и возможности их практического использования ОПК-3-И-1-Д-20. Знает внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-21. Знает технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации ОПК-3-И-1-Д-22. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации ОПК-3-И-1-Д-23. Владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-24. Владеет навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации	Знает основные элементы организационной культуры, их взаимосвязь, функции организационной культуры во внутренней и внешней среде организации и их влияние на эффективность организации; современные типологии организационной культуры; внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры; технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации. Владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры; навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации; навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.

			ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.	
	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4-И-3. Анализирует и проектирует межличностные, групповые, организационные и внешние коммуникации	ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда, понимает значение организационной культуры в формировании внутреннего и внешнего HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и	Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда; роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры; определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя; Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры; разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда; обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде

			реализации программ изменения организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения ОПК-4-И-3-Д-9. Владеет навыками обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-10. Владеет навыками обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде	
Хорошо	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК– 3-И-1. Формирует основные элементы стратегии, функциональных политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, используя знания основ стратегического управления персоналом организации, методов управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методов, способов и инструментов управления персоналом	ОПК-3-И-1-Д-18. Знает основные элементы организационной культуры и их взаимосвязь, функции организационной культуры и их влияние на эффективность организации ОПК-3-И-1-Д-19. Знает современные типологии организационной культуры и возможности их практического использования ОПК-3-И-1-Д-20. Знает внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-21. Знает технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации ОПК-3-И-1-Д-22. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации ОПК-3-И-1-Д-23. Владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры	Знает основные элементы организационной культуры, их взаимосвязь, функции организационной культуры во внутренней и внешней среде организации и их влияние на эффективность организации; современные типологии организационной культуры; внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры; технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации, но допускает отдельные погрешности в знаниях. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, допуская незначительные ошибки. В основном владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры; навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной

			ОПК-3-И-1-Д-24. Владеет навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.	культуры в соответствии со стратегией организации; навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.
	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4-И-3. Анализирует и проектирует межличностные, групповые, организационные и внешние коммуникации	ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда, понимает значение организационной культуры в формировании внутреннего и внешнего HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и	Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда; роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры, но допускает отдельные погрешности в знаниях. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры; определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного

			подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения ОПК-4-И-3-Д-9. Владеет навыками обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-10. Владеет навыками обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде	предложения работодателя, допуская незначительные ошибки. В основном владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры; разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда; обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде
--	--	--	---	--

Удовлетворительно	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК– 3-И-1. Формирует основные элементы стратегии, функциональных политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, используя знания основ стратегического управления персоналом организации, методов управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методов, способов и инструментов управления персоналом	ОПК-3-И-1-Д-18. Знает основные элементы организационной культуры и их взаимосвязь, функции организационной культуры и их влияние на эффективность организации ОПК-3-И-1-Д-19. Знает современные типологии организационной культуры и возможности их практического использования ОПК-3-И-1-Д-20. Знает внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-21. Знает технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации ОПК-3-И-1-Д-22. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации ОПК-3-И-1-Д-23. Владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-24. Владеет навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.	Знает основные элементы организационной культуры, их взаимосвязь, функции организационной культуры во внутренней и внешней среде организации и их влияние на эффективность организации; современные типологии организационной культуры; внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры; технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации с пробелами в знаниях. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, допуская значительные ошибки. Частично владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры; навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации; навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.
	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения,	ОПК–4-И-3. Анализирует и проектирует межличностные, групповые,	ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда, понимает значение	Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда; роль формальных и неформальных организационных

	руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	организационные и внешние коммуникации	организационной культуры в формировании внутреннего и внешнего HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения	коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры с большими пробелами в знаниях. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры; определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя, допуская значительные ошибки. Частично владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры; разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда; обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде
--	--	--	---	---

			ОПК-4-И-3-Д-9. Владеет навыками обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-10. Владеет навыками обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде	
Неудовлетворительно	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК– 3-И-1. Формирует основные элементы стратегии, функциональных политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, используя знания основ стратегического управления персоналом организации, методов управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методов, способов и инструментов управления персоналом	ОПК-3-И-1-Д-18. Знает основные элементы организационной культуры и их взаимосвязь, функции организационной культуры и их влияние на эффективность организации ОПК-3-И-1-Д-19. Знает современные типологии организационной культуры и возможности их практического использования ОПК-3-И-1-Д-20. Знает внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-21. Знает технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации ОПК-3-И-1-Д-22. Умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации ОПК-3-И-1-Д-23. Владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры ОПК-3-И-1-Д-24. Владеет навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации	Не знает основные элементы организационной культуры, их взаимосвязь, функции организационной культуры во внутренней и внешней среде организации и их влияние на эффективность организации; современные типологии организационной культуры; внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры; технологии управления развитием организационной культуры, принципы и особенности их применения в динамичной среде на разных стадиях развития организации. Не умеет определять и поддерживать ценности, нормы и правила организационной культуры с учетом факторов внешней и внутренней среды организации. Не владеет современными методами и методиками диагностики состояния, проблем и необходимости изменения организационной культуры; навыками разработки, организации реализации и оценки социальной и экономической эффективности программ развития/изменения организационной культуры в соответствии со стратегией организации; навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.

			ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.	
	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4-И-1. Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда, понимает значение организационной культуры в формировании внутреннего и внешнего HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры	Не знает ключевые понятия и структуру HR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития HR-бренда; роль формальных и неформальных организационных коммуникаций в формировании, поддержании и изменении организационной культуры. Не умеет анализировать трудности в межличностных, групповых и организационных коммуникациях и предлагать пути их преодоления, опираясь на ценности и нормы существующей организационной культуры; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры; определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя; Не владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационной культуры; разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда; обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде

			ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического применения ОПК-4-И-3-Д-9. Владеет навыками обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда ОПК-4-И-3-Д-10. Владеет навыками обоснования плана коммуникаций для продвижения HR бренда во внешней среде	
--	--	--	--	--