#### Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

## «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»



#### 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 Рабочая программа дисциплины рассмотрена и принята на заседании кафедры к.э.н., доцентом В.Г. Коноваловой

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 бизнескоммуникаций

А.Д. Чудновский

Директор Департамента академической политики и реализации образовательных программ

Bolyhamel -

Е.В. Краснов

#### Оглавление

1.	Объем дисциплины и виды учебной работы
2.	Роль дисциплины в формировании компетенций
3.	Формирование компетентностной траектории обучения по дисциплине 7
4.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины
4.1.	Рекомендуемая литература по дисциплине
4.1.1	Основная литература
4.1.2.	Дополнительная литература
4.1.3	Периодические издания
4.1.4	Методические указания к лабораторным занятиям
4.1.5	Методические указания к практическим занятиям
4.1.6	Методические указания к проектному обучению и другим видам
само	стоятельной работы15
4.2.	Электронные образовательные и информационные ресурсы15
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 с	амостоятельной работы обучающихся)17
6.	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение,
необа	ходимое для освоения дисциплины (модуля)18
7.	Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной
аттес	тации
8.	Оценка качества освоения дисциплины
8.1.	Шкала оценивания промежуточной аттестации

#### 1. Объем дисциплины и виды учебной работы

	чной	сть	гия,	ятия,	9B	КТНОЙ	Виды самост рабо	
Семестр, год	Форма промежуточ аттестации	Общая трудоемко часов (ЗЕТ)	Лекционные заняг часов	Практические. заня часов	Семинары, часо	Прочие виды контаг	Домашнее задание	Самоподготовка
				Очная форма об	учения			
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)
	DDITYCKITIKU	•	епрофессиональные компетенциі	N
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 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 организации и отанизации развития/изменения организации ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.

ОПК-4	Способен	ОПК–4-И-3. Анализирует и	ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру НК-
OHK-4			бренда организации, сущность формирования, продвижения и
	проектировать	проектирует межличностные,	
	организационные	групповые, организационные и	развития НК-бренда, понимает значение организационной
	изменения,	внешние коммуникации	культуры в формировании внутреннего и внешнего HR-
	руководить		бренда
	проектной и		ОПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формальных и неформальных
	процессной		организационных коммуникаций в формировании,
	деятельностью и		поддержании и изменении организационной культуры
	подразделением		ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать трудности в
	организации		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 НК бренда во внешней среде

## 3. Формирование компетентностной траектории обучения по дисциплине

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

				Tp	удоемко	ость заняти	й по видам у	чебной раб	оты
ность щии			ятия	нятие		актной	Виды самостоятельной работы		
Последовательность этапов реализации дисциплины	Дескрипторы	Содержание	Лекционные занятия	Практическое занятие	Семинары	Прочие виды контактной работы	Домашнее задание	Самонодготовка	Итого
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 культура 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

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

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

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	1	-	-	2	3,5
18.	ОПК-4-И-3-Д-10. Владеет навыками обоснования плана коммуникаций для продвижения НК 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 дисципл	ине:	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/c atalog/product/11503 25
2	Соломанидина, Т.О.	Организационная культура компании: учебное пособие	М.: ИНФРА-М, 2019. – 624 с.	-	Znanium	https://znanium.com/c atalog/product/10070 98
3	Тихомирова, О. Г.	Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие	М.: ИНФРА-М, 2020. — 151 с.	-	Znanium	https://znanium.com/c atalog/product/10722 87

4.1.2. Дополнительная литература

<b>№</b> п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотек е (экз.)	Наименован ие ЭБС	Адрес доступа в ЭБС
1	Леонова А.Б., ред.	Организационная психология: учебник	М.: ИНФРА-М, 2017. — 429 с.	-	Znanium	http://znanium.com/cat alog.php?bookinfo=85 4328
2	Патласов, О. Ю.	Маркетинг персонала: учебник	Москва : Издательско- торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 382 с.	-	Znanium	https://znanium.com/ca talog/product/1091509
3	Семенов Ю.Г.	Организационная культура: учебное пособие	Москва: Университетская книга, 2020 256 с.	-	Znanium	https://znanium.com/ca talog/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=Journal2 01657&
4	International Journal of Human Resource Management	журнал	-	Интернет-ресурс tandfonline.com	http://www.tandfonline.com/toc/ gsco20/current
5	Culture and Organization	журнал	-	Интернет-ресурс tandfonline.com	http://www.tandfonline.com/toc/ gsco20/current
6	International Journal of Cross Cultural Management	журнал	-	Интернет-ресурс sagepub.com	http://journals.sagepub.com/loi/c 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 c.	-	Znanium	https://znanium.com/catalog/product/1010061

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

<b>№</b> п/п	Автор(ы)	Наименование	Выходные данные, объем	Наличие в библиотеке (экз.)	<b>Наименование ЭБС</b>	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/cata log/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»	<u>http://нэб.рф</u>	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

№	Наименование	Адрес доступа	Возможность доступа					
п/п								
	Информационно-справочные системы							
1	Правовая поисковая система «СПС	доступ с территории	Договор от 27.10.2015 № б/н					
	КонсультантПлюс»	Научной библиотеки	срок доступа - бессрочно					
2	Правовая поисковая система «Гарант»	доступ с территории	Договор от 23.10.2015 № 13А/320Я/2015,					
		Научной библиотеки	срок доступа - бессрочно					
	Проф	рессиональные базы данных						
2	База данных Social Science Research Network	1	_					
3	(SSRN)	http://www.ssoar.info/	бесплатно					
	Политематическая реферативно-							
4	библиографическая и наукометрическая	1.44.0.//1	<i>C</i>					
4	(библиометрическая) база данных Web of	http://webofscience.com	бесплатно					
	Science.							
_	Библиографическая и реферативная база	1.44//	<i>C</i>					
3	данных Scopus.	http://www.scopus.com	бесплатно					
	Базы данных Европейского общества							
6	маркетинга (World Association of Opinion and	http://www.esomar.org	бесплатно					
	Marketing Research Professionals).							

# 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 средствами мебелью И техническими обучения, обеспечивающими представление учебной информации большой аудитории проведения интерактивных обучающихся. лекций используются: Для видеопроектор, раздаточные материалы, презентации, выполненные в Power Point и настенный экран.

Учебная аудитория ДЛЯ проведения групповых индивидуальных И консультаций, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории обучающихся: наборами демонстрационного оборудования и учебнообеспечивающими тематические наглядных пособий, 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	1C: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.	Лицензионное соглашение, рег. номер 9334433 ООО «Дарумсан» (ООО СОФТЕХНО) Российское ПО
3	1C: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведения. 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 (CISSteStdCore 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»

	-	G 5
	Лицензия на программное обеспечение (неисключительные права	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020
	на использование программного обеспечения) для статистического	ООО «СкайСофт Виктори»
11	анализа данных Predictive Analytics Campus Solution (IBM SPSS	
	Statistics Base Campus Edition Campus Value Unit Term License	
	Subscription and Support 12 Months)	
	Лицензия на программное обеспечение (неисключительные права	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020
	на использование программного обеспечения для ЭВМ) для	ООО «СкайСофт Виктори»
12	статистического анализа, визуализации и управления данными	S S S WELLING PLD
12	Statistica Ultimate Academic for Windows 13 Russian/13 English	
	<u> </u>	
	Сетевая версия (Concurrent User).	C-5
	Лицензия на программное обеспечение (неисключительные права	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020
1.0	на использование программного обеспечения) для работы с	ООО «СкайСофт Виктори»
13	мультимедийным контентом Adobe Creative Cloud for enterprise All	
	Apps Multiple Platforms Multi European Languages Device Education	
	License Lab and Classroom Education	
	Лицензия (неисключительные права на использование	Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020
1.4	программного обеспечения) на программный комплекс для	ООО «СкайСофт Виктори»
14	расчетов и имитационного моделирования мультидисциплинарных	
	систем MathWorks конфигурации Campus-Wide Suite	
		Сублицензионный договор № 167/УС/223/20 от 09.09.2020
	Программное обеспечение для IP систем видеонаблюдения	ООО «СкайСофт Виктори» Российское ПО
15	TRASSIR AnyIP - для записи и отображения 1-й любой IP-	Договор поставки № И13/Т20 от 20.08.2020
	видеокамеры	ООО «ИТ-РУС» Российское ПО
	Программу оборгаму или Программу или Програм	
1.0	Программное обеспечение для IP систем видеонаблюдения	Контракт № 0373100078120000007 от 17.08.2020
16	TRASSIR HikVision - для записи и отображения 1-й IP-	ООО «РИНА» Российское ПО
	видеокамеры HikVision	
	GNU (свободно-распространяемое ПО): Open Office, Paint.net,	
17	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	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	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-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру НК- проектировать организационные именения, руководить процессной деятельностью и подразделением организации организационных коммуникации организационных коммуникации организационных коммуникация организационных коммуникациях и предлагать пути их иреодоления, опираков организационных коммуникациях и предлагать пути их предлагать пути их организационных коммуникации и организационный культуры  ОПК-4-И-3-Д-5. Умест апализировать межеличностных, групповых и организационный культуры  ОПК-4-И-3-Д-5. Умест проектировать межеличностных, групповых и организационный культуры  ОПК-4-И-3-Д-5. Умест определять и продотования разработки организации ценностного предложения работодателя;  ОПК-4-И-3-Д-6. Умест определять и подготовлявать компискеный для проведения исследования И-беренда потятия и структуру ИК- организационный культуры; организационный культуры; организационный культуры; организационный культуры; организационный культуры  ОПК-4-И-3-Д-5. Умест определять и подготовлявать компискеный для проведения исследования ИК-беренда па внешнем и подготовлявать компискеный план коммуникации для проведения исследования ИК-беренда па внешнем и подготовлявать компискеный подотовлять компискеный подвотовлять компуникации предложения работодателя; ОПК-4-И-3-Д-6. Умест определять и подготовлявать компискеный подования организационных коммуникации при просторовании и реализационных коммуникации при просторовании и реализационной культуры; организационной культуры; организационный коммуникации предложения организационной культуры  организационной культуры  организационной культуры  организационной культуры  организационной ку			ОПК-3-И-1-Д-25. Владеет навыками преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.	
организационных и внешних	проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением	и проектирует межличностные, групповые, организационные и	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 групповых,	бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития НR-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 НR-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 организационных коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по развитию и продвижению HR-бренда; обоснования плана коммуникаций для

			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	планов, программ,	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 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.	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	структуру НR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития НR-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.	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 НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного

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

<b>X</b> 7	OFFIC 2 C	OTH 2 H 1 A	ОПИ 2 И 1 П 10	2
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	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.
			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,	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 проедесной внешние коммуникации проедесной деятельностью и подразделением организации подразделением организационной культуры с большими проедами и и изменении предавать трудности в межличностных, групповых и организационной культуры оПК-4-И-3-Д-3. Умест вывывания разработке программ организационной культуры и организационной культуры проедами предавать кежличностные, групповых и организационной культуры проедами разработке программ организационной культуры оПК-4-И-3-Д-5. Умест проедами разработке программ организационной культуры оПК-4-И-3-Д-5. Умест проедами разработке программ развития организационной культуры оПК-4-И-3-Д-5. Умест проедами разработке программ развития организационной культуры оПК-4-И-3-Д-5. Умест проеделять и применять подходящие инструменты и подготавливать коммуникации и при разработке программ развития организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-6. Умест проеделять и применения и инутреннем рынках и применения организационной культуры разработки применения организационной культуры разработки применения организационной культуры проежпрования и предожения работодителя, допуская и применения, обсенования и предожения работодителя для последующей для последующей при проежпрования организационной культуры проежпрования организационной культуры проежпрования организационной культуры проежпрования организационной культуры и предожения ПК бренда во вешней среде организационной культуры и предожнения применения, обсенования организационной культуры и пременения организационной культуры и предожения ПК бренда в обсенования применения, обсенования примен				
процессеной сПК-4-И-3-Д-2. Знает роль формацьных и исформальных и организационных коммуникаций в формировании, поддержении организационных коммуникацийх и предлагать пути их продоления, опиражь на цености и нормы организационных коммуникацийх и предлагать пути их предостив, опиражь на цености и нормы организационных коммуникацийх и предлагать пути их предостив, опиражь на цености и нормы организационных коммуникацийх и предлагать пути их предостив, опиражь на цености и пормы организационных коммуникаций при организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-4. Умест просктировать межличностные, групповые и организационных коммуникации при разработке программ развития организационных коммуникации при программ правентия исследования неспедования неспедования неспедования неспедования неспедования неспедования непортами программ упражения предпотенных предпотенных ценностного предпожения работодателя, допуския значительные опибки. ОПК-4-И-3-Д-5. Умест определять и потраммуникаций для проведения предпожения работодателя, допуския значительные опибки. ОПК-4-И-3-Д-6. Умест апализировать предпотенных предпотенных ценностного предпожения работодателя, предпотенных		-		
оПК-4-И-3-Д-2. Знаст роль формальных и пефромальных и пефромальных и пефромальных и пефромальных подкодящим в формировании, поддержании и изменении поддержании и изменении поддержании портанизационных коммуникация и предлагать пути их продагать трудности в межличностных, групповых и предлагать пути их предлагать и предлагать пути их предлагать пути их предлагать подходящие инструменты и организационные коммуникации при празработке программ развитиз организационные коммуникации при празработке программ развитиз при празработке программ развитиз при программ празработке продрагать и применть подходящие инструменты и при программ празработке предлагать комплексный план коммуникации при празработке предлагать комплексный план коммуникации при предлажения и питутением развитизы продрага предлагать предлажения работодателя, проведения предлажения пред	_	внешние коммуникации		
подразделением организационных коммуникации и изменения организационной культуры ОПК-4-Н-3-Д-3. Умеет анализировать просотпровать межличностных, групповых и предрагать пути их преодоления, опиражсь на ценности и нормы организационной культуры; и престировать межличностные, групповых и предрагать пути их преодоления, опиражсь на ценности и нормы просотпровать межличностные, групповых и организационной культуры; и престировать межличностные, групповых и организационной культуры; определать и применять подходящие при разработке програм развития организационной культуры (пределать и подтотавливать коммуникации при разработке програм развития организационной культуры; определать и подтотавливать коммуникации при разработке програм развития организационной культуры. ОПК-4-Н-3-Д-5. Умеет просметировать и подтотавливать коммуникации при разработки/актуализации при деложения распозателя допуская предложения подтотавливать коммуникации при предложения распозателя предложения распозателя предложения распозателя предложения распозателя предложения предложения предложения предложения предложения предложения предложения предлажения предлажащий при пресктировании программ изменения организационной культуры; опресктировании и регыпизационной культуры; опресктировании программ изменения организационной культуры; обеснования правитием и продавжения Неберена распозателя продавжения Неберена распозателя продавжения Неберена распозателя правитием и продавжения Неберена распозателя прод	процессной			
организации поддержании и изменении организационной культуры. Поситаровать путь и предъятать пути и ки предъятать пути и ки предъятать пути и предъять и организационные коммуникации при разработке программ развиты организационные коммуникации при разработке програм развиты применять подходящие инструменты и подготавлявать подходящие инструменты и подготавлявать подходящие инструменты и подготавлявать подходящие инструменты предрожения вселерования и при просеми и внугреннем рынках пруда должения работодателя, допуская предрожения работодателя, предрожения предрожения работодателя, предрожения предрожения работодателя, предрожения предрожения работодателя и предпожения работодателя обиженным межличностных, организационной культуры; определять и предложения работодателя обижения и внугреннем предрожения работодателя обижения и при просектировании и при просектировании и при просектировании и реализационной культуры; определять и предоставления при просектировании при просектировании при просектировании и при просектировании и при просектировании при просектировании при просектировании и при просектировании при просектировании и при просектировании и при просектировании при просектировании при просектировании при просектировании и при просектировании и при просектировании и при просектировании при просектировании и при просектировании при просектировании и при просектировании	деятельностью и			Умеет анализировать трудности в
поддержании и изменения организационной культуры; опк-4-И-3-Д-3. Умеет предлагать пути их предлагать пути повектировать правляетия организационные коммуникации при разработке программ развития организационные коммуникации при разработке программ развития организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры; определать и применять подходящие инструменты и подговаливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннием рывках тум проведения предпотения педамения разработки предпотения предпотения педамения разработки предпотения предпотения предпотения педамения разработки предпотения педамения предпотения предпотения педамения предпотения педамения предпотения предпотения предпотения педамения предпотения пред	1 1			
организационной культуры огранизационной культуры; подколящие инструменты и предлагать пути ик долужения организационных коммуникациях и предлагать пути ик долужения организационный культуры; подколящие инструменты и организационный культуры огранизационный культуры огранизационный культуры огранизационный культуры огранизационный культуры от долужения организационный культуры от долужения организации программ изменения коммуникаций по вопросам их практировани и реализации программ изменения культуры; разработки культуры, проектирования и продимения организационный культуры от долужения работодателя ультуры; разработки культуры от долужения организационный культуры от долужения организационный культуры от долужения организационный культуры от долужения организационный культуры; разработки культуры от долужения организационный культуры от долужения от	организации		*	коммуникациях и предлагать пути их
ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать просктировать межличностные, групповые и организационных коммуникациях и предпатать пути их преодоления, опиражеь на ценности и нороды существующей организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать коммуникаций при разработке протрамм развития организационные коммуникации при разработке программ развития организационные коммуникации при разработке программ развития организационные коммуникации при разработке программ развития подготавливать. Комплексный план коммуникаций для проведения и подготавливать похожовщие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения работодателя, допуская начительные ошибки. Мастичное предрожения работодателя, допуская предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации препрамм имелячностных, рушповых, организационных и внещных коммуникаций при проектировании и предпожения разработки/актуализации программ имелячностных, групповых, организационных культуры, и преситирования и реализации программ разработки/актуализации программ имелячностных, трупповых, организационных культуры, и преситирования и реализации программ имеления организационных культуры, и предвижения НК-бреда, а коммуникаций по вопросам их практического фильмуникаций при проектировании и развитно и предвижения НК-бреда, а боснования мероприятий по боснования плана коммуникаций для араработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационной культуры обснования и предвижения НК бреда во внешней среде обсмования на правижения НК бреда во внешней среде обсмования на продвижения НК бреда во внешней среде обсмования на продвижения НК бреда во внешней среде обсмования и продвижения НК бреда во внешней среде отвинационную культуры. В проектирования и продвижения НК бреда во внешней среде обсмования плана коммуникаций для продвижения НК бреда во внешней среде обсмования плана коммуникаций для проектирования и продвижения НК бреда во внешней среде обсмовать предвижения НК бреда во внешней среде обсмовать предвижения на продвиж				
трудности в межличностных, групповых и организационные коммуникации при предлагать пути их преодлогину, опиражения потавливать комплуков культуры; определять и применять подходящие инструменты и потавливать комплуков протавливать подходящим протавлив и протавливации протавлив протавливации протавливацию протавливации протавливацию протавливации протавливацию протавления				
организационных коммуникациях и предоления, опправос на ценности и нормы существующей организационной культуры; определять и применять подходящие инструменты и организационные коммуникации при разработке программ развития организационные коммуникации при разработке программ развития и организационные коммуникации при разработке программ развития удиторий для последующей для проедения исследования неструменты и подготавливать компрексный план коммуникаций для последующей для проедения исследования неструменты и подготавливать компрексный план коммуникаций для проедения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда оПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения ценевых аудиторий для программ изменения организационных и внешних коммуникаций при проектировании и регламентирующих организационных ультуры; разработки-бкугаризации программ изменения организационных и внешних коммуникаций по впородем их практического и культуры оПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками разработки-бкугаризации программ изменения организационной культуры; организа			ОПК-4-И-3-Д-3. Умеет анализировать	проектировать межличностные, групповые и
предлагать пути их преодоления, опираясь на ценностни и нормы существующей портанизационной культуры; определять и подготавливать подходящие инструменты и подготавляции проговам и последующей и подготавляции программ инструменты и подготавляции программ инструменты и подготавляции программ и последующей и подготавляции программ и подготавляции программ и последующей и подготавляции программ и последующей				
на ценности и нормы существующей применять подходящие инструменты и подтотавливать комплексный план коммуникации при проедамять применять подходящие инстроменты и подтотавливать комплексный план коммуникации при проектироваты применять подходящие инструменты и подтотавливать комплексный план коммуникаций для последующей для последующей для последующей драгаработки/актуализации ценностного предложения работодателя, допуская описания и протения предпочтения пелевых аудиторий для последующей разработки/актуализации программ изменения предпочтения пелевых аудиторий для проведения прутненьем разработки/актуализации программ изменения предпочтения пелевых аудиторий для проведения предпочтения пелевых аудиторий для проектировами и предпочтения пелевых аудиторий для проведения предпочтения пелевых аудиторий для проектировании и предпочтения пелевых аудиторий для проектирования программ изменения организационных коммуникаций при просктирования коммуникаций при проектирования организационных коммуникаций при проектирования межличностных, организационных и внешних коммуникаций по вопросам их практического предложения работодателя организационных коммуникаций при проектирования организационных коммуникаций при проектирования продвижения НК бренда во внешней среде опрежения на коммуникаций при проектирования продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для прояктировами и зменения обоснования плана коммуникаций для прояктировами и зменения обоснования плана коммуникаций для прояктировами и продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для прояктировами и продвижения на бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для прояктировами и продвижения на бренда в прана коммуникаций прояктировами и прояктировами и продвижения на бренда в прана коммуникаций прояктировами и пр			организационных коммуникациях и	
организационной культуры организационной культуры организационные коммуникаций для проведения исследования применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования на подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда оПК-4-И-3-Д-7. Умеет определять и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда оПК-4-И-3-Д-7. Умеет анализировать предпочтения ислевьом акулиторий для пороведения испеньостного предложения работодателя оПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, организационной культуры, организационных и внешних коммуникаций при проектирования уматиченый обоснования мероприятий по разработки уматичения организации программ изменения организации программ изменения организации программ и реализации програм и продвижения НК-бренда во внешней среде обоснования и продвижения НК-бренда; обоснования мероприятий по дазработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационной культуру, и проектирования и продвижения НК бренда во внешней среде				
облик-4-и-3-д-4. Умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации и празработке программ развития организационной культуры. Солседования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-и-3-д-5. Умеет определять и подтотавливать коммуникаций для пооледующей разработкисактуализации ценностного пределяжения коммуникаций для проведения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-и-3-д-6. Умеет анализировать предпочтения ценностного предвожения разработки/актуализации программ изменения опследующей разработки/актуализации программ изменения организационных и внешних коммуникаций при проектирования организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения коммуникаций при проектировании и регламентирующих организационную культуры, и проектирования программ изменения организационной культуры обслования плана коммуникаций для программ изменения разработки локальных пормативных коммуникаций при проектировании и регламентирующих организационную культуры обслования плана коммуникаций для прорами изменения разработки локальных нормативных коммуникаций про проектирования программ изменения роганизационную культуры обслования плана коммуникаций для проравижения НК-бренда; в высшных коммуникаций для последующей для последующей разработки локальных пормативных коммуникаций про вопросам их практического применения; обоснования плана коммуникаций для проравижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для проравижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для последующих организационную культуру, и проектирования плана коммуникаций для проравижения НК бренда во внешней среде			на ценности и нормы существующей	применять подходящие инструменты и
междичностные, групповые и организационные коммуникации при разработке программ развития организационной культуры.  ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и подколящие инструменты и предестивностивки. Частично владеет навыками межличностных, предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации программ изменения организационной культуры; разработки межличностных, групповых, организационных окомуникаций при проектировании и реализации програмення; обоснования мероприятий по развитию и продвижения мероприятий по развитию и продвижения ИК бренда во внешней среде оприслемення разработки докальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуры; и проектирования и продвижения ИК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций при продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций при продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций при продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций при продвижения НК бренда в правити при продвижения НК бренда на правити при продвижения при продвижения продвижения на правити продвижения при при продвижения правити				
организационные коммуникации при разработки произванновные коммуникации при организационной культуры.  ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для программ изменения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочателя, допуская значительные ошибки. Частично владеет навыками межличностных, групповых, организационной культуры; разработки организационной культуры; разработки межличностных, групповых организационной культуры; разработки межличностных, групповых организационной культуры; и проектирования и реализации программ изменения; обоснования мероприятий по развитико и продвижения НК-бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения на пр			ОПК-4-И-3-Д-4. Умеет проектировать	коммуникаций для проведения исследования
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 НК-бренда на внешнем и внутрением рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки для последующей разработки для последующей разработки предпочтения пенностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных коммуникаций при проектирования и программ изменения организационных и внешних коммуникаций по вопросам их практического метанизационных и внешния; обоснования мероприятий по разработки локальных правитию и продвижению НК-бренда; организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, организационной культуры, опродвижения НК бренда во внешней среде отнаивационной культуру, и проектирования мероприятий по развитию и продвижению НК-бренда; обоснования плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде отнаивационной культуру, и проектирования и программ изменения организационной культуры отнаивационной культуры, организационной культуры, организационной культуры, отпроектирования мероприятий по развитию и продвижению НК-бренда; обоснования и продвижения НК бренда во внешней среде отнаивационной культуру, и проектирования			межличностные, групповые и	HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках
организационной культуры. ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применения подтотавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования НR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуралуации программ изменения организационной культуры; разработки последующей разработки/актуралуациях программ изменения описледующей разработки/актуралуациях программ изменения описледующей разработки/актуралуациях программ изменения описледующей разработки/актуралуациях программ изменения описледующей разработки/актуралуациях программ изменения организационных и регализации программ укльтуру, и проектирования и програми и програми и програми и продвижению НR-бренда; обоснования плана коммуникаций для продвижения НR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения НR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения нR бренда во внешней среде обоснования плана коммуникаций для продвижения на продвижения на продвижения на предвижения на предвижения продвижения на предвижения на предв			организационные коммуникации при	труда; анализировать предпочтения целевых
ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения прупповых, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационных предпочтения ценвостного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать последующей разработки/актуализации программ изменения организационной культуры; разработки организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационных применения; обоснования мероприятий по организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационной культуры от проектирования изменения празвитию и продвижению НR-бренда; обоснования плана коммуникаций для продвижения НR бренда во внешней среде				аудиторий для последующей
применять подходящие инструменты и подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования НК-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации программ изменения ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационной культуры, и проектировании и реализационной культуры, и проектирования организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализационных и внешних коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по реализационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования				
подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования НК-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 организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения организационных и внешних коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по реализации программ изменения организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных проектировании и реализационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования Плана коммуникаций для продвижения НК бренда во внешней среде			ОПК-4-И-3-Д-5. Умеет определять и	предложения работодателя, допуская
коммуникаций для проведения исследования НR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для программ изменения предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационной культуры, разработки предпочения программ изменения организационной культуру, и проектирования програми изменения организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования и продвижения НR бренда во внешней среде организационную культуру, и проектирования			применять подходящие инструменты и	значительные ошибки.
исследования НR-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; обоснования мероприятий по роганизационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения обоснования плана коммуникаций для продвижения НR бренда во внешней среде  ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования			подготавливать комплексный план	Частично владеет навыками межличностных,
внутреннем рынках труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации программ изменения организационной культуры; разработки покальных нормативных актов, организационных и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения; обоснования мероприятий по развитию и продвижению НR-бренда; обоснования плана коммуникаций для программ изменения и программ изменения и продвижению на продвижения			-	
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 культуры, и проектировании и разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования			исследования HR-бренда на внешнем и	коммуникаций при проектировании и
предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками 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 и продвижения НR бренда во внешней среде			* 1	
последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых, организационных и внешних коммуникаций по вопросам их практического применения; обоснования мероприятий по реализации 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				
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				
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				
межличностных, групповых, обоснования мероприятий по 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 и внешних коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения продвижению НR-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				
коммуникаций при проектировании и реализации программ изменения продвижения НК бренда во внешней среде организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования				
реализации программ изменения продвижения HR бренда во внешней среде организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования				-
организационной культуры ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования				
ОПК-4-И-3-Д-8. Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования				продвижения HR бренда во внешней среде
разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организационную культуру, и проектирования				
регламентирующих организационную культуру, и проектирования				
культуру, и проектирования				
организационных коммуникаций по				
i l			организационных коммуникаций по	
вопросам их практического применения			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	
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 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	преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.  ОПК-4-И-3-Д-1. Знает ключевые понятия и структуру НR-бренда организации, сущность формирования, продвижения и развития НR-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.	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 НR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; анализировать предпочтения целевых аудиторий для последующей разработки/актуализации ценностного предложения работодателя;
		подготавливать комплексный план коммуникаций для проведения исследования	
		HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках	коммуникаций при проектировании и
		труда ОПК-4-И-3-Д-6. Умеет анализировать	реализации программ изменения организационной культуры; разработки
		предпочтения целевых аудиторий для	
		последующей разработки/актуализации	регламентирующих организационную
		ценностного предложения работодателя ОПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками	культуру, и проектирования организационных коммуникаций по вопросам их практического
		OПК-4-И-3-Д-7. Владеет навыками межличностных, групповых,	1
		организационных и внешних	1 1
		коммуникаций при проектировании и	обоснования плана коммуникаций для
			продвижения HR бренда во внешней среде
		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	