Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт управления Факультет менеджмента и инноватики Центр дополнительного образования

> УТВЕРЖДЕНА Ученым советом Института управления РАНХиГС (в составе ДПП)

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ (профессиональной переподготовки)

«Психология управления»

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи итоговой аттестации

Цель итоговой аттестации является проведение слушателем самостоятельного исследования и разработка решения одной из актуальных проблем с использованием современных методов и средств, а также обобщение результатов работы, обоснование рекомендаций и предложений по их практическому применению.

Прохождение итоговой аттестации позволяет оценить уровень сформированных компетенций слушателя, его готовность к выполнению профессиональных задач и соответствие его подготовки требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

Задачи итоговой аттестации:

- осуществить итоговую оценку приобретенных слушателями знаний, навыков и умений на основе материалов экспертной оценки членами комиссии;
- оформить документально результаты итоговой аттестации.

Таблица 1

2. Результаты освоения ДПП ПП

Виды деятельности	Трудовые функции ПСК ¹ (формируются)	Знания	Умения	Практический опыт
Деятельность по	ПСК-1.	Основ	Работать с	Организации
формированию	Реализация	документооборота и	информационны	документооборота по
корпоративной	корпоративной	документационного	ми системами,	учету и движению
социальной	социальной	обеспечения	цифровыми	персонала.
политики	политики.	организации,	услугами и	
		специализированных	сервисами по	
		информационных	ведению учета и	
		систем, цифровых	движению	
		услуг и сервисов по	персонала.	
		ведению учета и		
		движению персонала,		
		границ их		
I/	ПСК-2.	применения.	0	A
Консультирован	*	Подходов к	Организовать	Анализа подходов к
ие организации	Реализация	управлению	работу	управлению
по функциональной	консультацион	организациями, методов подбора	подразделений, подобрать	организацией и
функциональной области	ного проекта в области	персонала, приемов	подоорать необходимый	подразделениями, принятия
управления	кадрового	формирования	персонал для	принятия управленческих
персоналом	делопроизводс	команд сотрудников,	реализации целей	решений по
in cpoontation	тва и	принципов	компании.	формированию
	применения	управления	Komilalinin.	проектных команд.
	трудового	проектами.		проективіх коминд.
	законодательст	просктании		
	ва.			

¹ - Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 г. № 109н.

руководителей функциональной области. применение практик коучинга; применение практик коучинга; петемобразия коучинга; петемоговательность по социально-петеховоразия коучинга. деятельность по социально-петеховоразия коучинга. петехологической разнообразия коучинга. петехологической разнообразия коучинга. петехологической разнообразия коучинга. петехологической петехологической разнообразия коучинга. петехологической петехологической разнообразия коучинга. петехологической петехологической разнообразия коучинга. петехологической петехологической петехологической дажностик, персонала. петехологической помоти петехологической дажностик, персонала. петехологической помоти профессиональные компетенция и произведение осциальным прупнам персонала организации основных управленческой деятельности. петехологической помоти персонала организации основных управлениеской деятельности персонала организации обрежения профессиональные компетенция профессиональные компетенция профессиональные компетенция профессиональные компетенция профессиональные персонала организации обрежения профессиональные компетенция пресоналого организации управленческой деятельности профестивнальной значимости, образащим профестивнами персоналого профестивнами петехологического и петех	Коучинг	ПСК-3	3.	Знать виды коу	чинга	Уметь	Владеть
области. области.	•						
басти. руководителя спельо достижения применение практик коучини петерументы коучини петерументы коучини петерументы коучини петеронального практик коучини петеронального разпообразия коучини петеронального образия коучини петеронального образия коучини петеронального образия петеронального разпообразия коучини петеронального профиля. Петеронального разпообразия петеронального разпообрази петеронального профессой разпообрази петеронального разпообрази петеронального петер							
пельность по социально- пескологической му спровождению и персонала. Персонала и профильным пруппам пери практиви и проблем в сфер управленческой деятельности и профильным противоствиния манипулятивного в посициально- пескологической му справождению и персонала и профильным противоствину манипулятивном и профильным противоствину манипулятивном управленческой деятельности и профильным противоствину манипулятивном управленческой деятельности и профильно- пескологической му сопровождению и персонала. Нето профильным противоствину манипультивном управленческой деятельности и профильно- пескологической му сопровождению и персонала. Нето профильным противоствину манипультивном управленческой деятельности и профильным правизационного правизационного правизационног	* *	· ·				· ·	•
Деятельность по социально- писхологической проведение и проорвеждению и персовала. Помощи отдельным группам							· ·
целей: применение практик коучинта; опенивать, обочности и селедования; навыками построение индилируального мотивационного профиля. Деятельность по социально— пробразия коучинга. Деятельность по социально— профиля и селедования; произвостояния манипулятивною увоздействию. Деятельность по социально— профиля и селедования; противостояния манипулятивном увоздействию. Деятельность по социально— профиля и селедования; противостояния манипулятивном увоздействию. Деятельность по социально— профиля и селедования; противостояния манипулятивном увоздействию. Деятельности профедение опекко промеждению и пеклологической помощи отдельным преронала. Пеихологической помощи отдельным преронала. Пеихологической помощи отдельным преронала. Деятельности профиля методы и пеихологической индивидуального профиля. Деятельности профиля методы и пеихологической индивидуального профиля. Деятельности профиля методы и пеихологической индивидуального профиля. Деятельности профиля методы и селедовать помощи остояния и серема прастук манадыми остояных и персональных профиля маниром управления ской деятельности и субъекта управления профиля методы и пеихологической индивидуального пискологической управления профиля методы и пеихологической управления профиля методы профиля методы и пеихологической управления профиля методы профиля методы профиля методы и пеихологической управления профиля и пеихологической управления профиля методы профиля методы профиля методы пеихологической управления профиля методы профиля ме		'				•	
применение практик коучинга; использование видлового разнообразия коучинга; использование видлового разнообразия коучинга. Деятельность по социально- психологического влияния. Деятельность по социально- психологической проведение и средства профессиональные персонала. Проведение и субъекта управленческой деятельности. В защими и сопровождению и персональ ные комистенции (ОПК)² совершение комистенция (ОПК-1. Способен разрабатывать профессиональные горонального организации опо обсеновет и промежуточном уровей эковомической, организации опо обсеновет и промежуточном уровей эковомической, организации оно управленческой среды и опесноветь и промежуточном управленческой среды и опесноветь и промежуточном управленческой организационногу изравленческой организационногу прожежуточном управленческой организационногу прожежуточном управленческой организационного управленных стратегий ското обсеновет и профессиональные средства профессиональные профессиональные средство обсеноветь и профессиональные средство обсеноветь и профессиональные представление профессиональные						1.	*
практик коучинга; психометрические и проитвостояния манипулятивного валияния и остояния манипулятивного валияния и остояния манипулятивном у воздействию. Деятельность по социально- психологического профелям и персонала. Организации и остоенных управленческих опремение опенки персонала. Организации и остоенных управленческой деятельности и персональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экопомического, организации онго в знаний (на промежуточном уровне) экопомической организационной и диправленческой деятельности и персонала организации от транизационной и диправленческой деятельности и транизации от транизационной и диправленческой деятельности и транизации от транизационной и диправленческой деятельности и транизации от транизационной и диправленческой деятельности ПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экопомической деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обосновавные организационной и диправленческих решений управленням персоналом организации ОПК-3. Способен разрабатывать обосновавные организационного деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обосновавные организационного деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обосновавные организационного деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организации от деятельности управления персоналом организации ОПК-3. Способен разрабатывать их решений управления персоналом организации в условиях сложной и динамичной деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обосновавные организации в условиях сложной и динамичной деятельности объект		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				•	*
Коучинга; психологической разпообразия даятностики; сферы психологической и средства психологической даятностики; сферы психологической и пропедуе; психологической и пропедуе; психологической и профиля. Деятельность по социально- профиля. ПСК-4. Организации остобенное профиля. ПСК-4. Организовать работу команды с учетом и сискарования в сфере управленетского профиля. ПСК-4. Организовать работу команды с учетом и стедования в сфере управления стедовать по различным промительное профиля. ПСК-4. Организовать и промительное профиля. ПСК-4. Организовать и промительное профиля. ПСК-4. Организовать и пресовала организации остобень разрабатывать организационное профиля. Применять профиля. Применять профиля. Применять профиля. Применять профиля. Применять профиля. Применять пресовалом организации Применять префилам пресовать и к решений Применять префилам префилам префилам префилам префилам премежуютном организации Применять префилам префилам префилам префилам премежуютном организации Применять премежуютном организации Применять премежуютном организации Применять премежуютном организации Применять премежуютн		-		•			-
использование видового разнобразия коучинга. психологической днагностики; сферы психологической х процедур; использовать техники противостояния манипулятивные технологии, механизмы манипулятивного менероватия и дособенностей посихологическог опроведение опенки сопровождению и пеихологической у реализации основных управленческой деятельности и помощи отдельным группам противости и деятельности управленческой деятельности. Пеихологической опенки сопровождению и пеихологической опенки опекскот опенки опеккупенки опенки опенки опенки опенки опенки опенки опеккупенки опеккупе		-				•	
Видового разнособразия диагностики; сферы психологического влияния, манипулятивные технологии, механизмы манипулятивном у воздействию. Манипулятивном у правлениеской деятельности. Тоти наименование компестенции (ОПК)² совершенствуются Код и панименование компестенции (ОПК)² совершенствуются Методологии принятия уффективных стратегий организационного потенциала Простовательности и пектологи петенция управленческой опаниизационного потенциала Простовательности управленческой деятельности управления персональной значимости, состоящения в селове ческой деятельности управления персональном организации и селовения в				•			
разнообразия коучинга. разнообразия коучинга. диагисстики; сферы психологического видинилуативные технологии, механизмы манипулятивного технологии, механизмы манипулятивного пеихологического проведение оценки отрасныем и пеихологической помощи отдельным группам технологии субъекта управленческой помощи отдельным группам технологии субъекта управленческой деятельности. деятельности. деятельности. деятельности технологии субъекта управленческой деятельности. деятельности деятельные компетенции (ОПК)² совершенствуются деятельности деятельные компетенции (ОПК)² совершенствуются деятельности деятельные компетенции (ОПК)² совершенствуются деятельности деятельн						-	
Деятельность по социально-писихологического влияния, манипулятивные технологии, манипулятивные технологии, манипулятивного влияния. Деятельность по социально-писихологического обенностей проведение описихологического функций, психологии субъекта управленческой деятельности. Пеихологической помощи отдельным лицам и социальным группам Перонала обенностей реализации оновных управленческой деятельности. Деятельность по социально-писихологического обенностей реализации оновных управленческой деятельности и проведение отдельных проблем в сфере управления различными организациями. Деятельность по социальный простивовать и субъекта управленческой деятельности и взаимодействия, навыками постановки и посхологического анализа различными организациями. Деятельность по социальной помощи отдельным персонала. Деятельности и субъекта управленческой деятельности и деятельности и стратегического анализа профессиональные задачи на основе знаний (на промежугочном уровне) экономической, организационной и управленческой теории обсенованные организационной и управленческой теории обсенованные организационной и управленческой теории обсенованные организационно деятельности Дрименять преосналом организации оновных управленческой деятельности Дрименять обоснованные организационно-управленческих решений управленческих решений управленческой деятельности Дрименять обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их развития персоналом организации в условения обоснованные организации в условения обоснованные организации в условения обоснованные организации в условения обоснованные обоснованные от обоснования обосновных обоснования обосновных обосновней обосновных обосновных обосновн		, ,				_	
Деятельность по социально- пенхологического проведение оценки отпехологической уруправленческой деятельности. Влияния, манипулятивные технологии, механизмы манипулятивном у воздействию. Деятельность по социально- пенхологического проведение оценки оперсонала. И пенхологической и персонала. Владения методиками психологии субъекта управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии исхологии исхологич индивидуальных долженост индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии исхологии исхологического индивидуальных деятельности. Владения методиками психологии исхологии индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии индивидуальных проблем в сфере управленческой деятельности. Владения методиками психологии исхологии прикотого анализа проблем в сфере управленческой опът потенциал анализа индивитым организации организации организационного развития, на основе стратегитеского анализа управленческой деятельности Владения методиками психологии прикоти потенциалния организации организационного развития, на основе стратегитеской деятельности управленческой организации организации применть организации организации пресоналом организации применть организации организации организации организации применть организации орг							
Деятельность по социально- персонала. Организация и проведение проведение отдельных му оправленческой помощи отдельным пруппам пруппам профессиональные компетенции (ОПК-1. Способен редавать на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой деятельности и стратегического анализа диги разрабатывать обоснованные организационно и управленческой деятельности и стратегического анализа персонала. Общения оботованные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой сопровных обоснованные организационной и управленческой разрабатывать обоснованные организационно управленческой решений управленческой решений управленческой решений управленческой содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их редым постановки и противостояния манипулятивном манипулятивном манипулятивном манипулятивном манипулятивном манипулятивном манипулятивном манипулятивном увоздействию. Валияния психологич субъекта работу команды с учетом интеллектуальных проботем интеллектуальных проботем интеллектуального потенциала Владения методиками психологии индивидуальных командых с учетом индивидуальных командых с учетом и индивидуальных командых с учетом индивидуальных проботем индивидуальных протовать и управленческой орфективные модели управление кой орфективности управления персоналом организации							11 p o 4 111 111
Деятельность по социально- опитической му му роздействию. Деятельность по социально- пихологической му опитической му правленческой и деятельности и персонала. Объекта управленческой деятельным и социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные компетенции оправилениеской деятельности и промежуточном уровне) экономитеческой управленческой управленческой деятельности и проблем в сфере управления проблем и интеллектуального потенциала ОПК-1. Способен решать профессиональные стратегического анализа управлениеской теории ОПК-3. Способен организационно- управлениеской теории управлениеской теории управлениеской теории управлениеской теории управления персоналом организации персоналом организации и управления персоналом организации и управления персоналом организации и управления персоналом организации и управления учетом и теория и теория учетом и интеллектурные и организации и персоналом организации и управления персоналом организации и управления и организации и управления персоналом организации и управления и организации и управления и организации и управления и				*	ie.		
Деятельность по социально- психологической му сопровождению и персонала. Организации основных управленческой деятельности. ТОК-4. Организация и психологическом му сопровождению и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам ТОТЕСТВИЕМ В Владения методиками психологической деятельности. Организовать работу командных ролей. Взаимодействия, навыками постановки и психологической деятельности. Организациями. ТОТЕСТВИЕМ В Владения методиками психологической миндивидуальных командных ролей. Взаимодействия, навыками постановки и психологического анализа актуальных проблем в сфере управления различными организациями. ТОТЕСТВИЕМ В Владения методиками психологической деятельности. Взаимодействия, навыками постановки и психологической анализа актуальных проблем в сфере управления различными организациями. ТОТК-1. Способен решать профессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Методологии стратегического анализа персонала организации организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно управленческой разрабатывать обоснованные организационно управленческие решений управленческих решений организационной и управленческой значимости, содействовать их реализацииной стратеги и управления персоналом организации организацииной организацииной и управленческой деятельности управленческой деятельности управленческой орфективные модели управления персоналом организации Применять офективные модели управлениеской орфективности организации организ				-		_	
Деятельность по социально-психологической му согровождению и персонала. Организации и проведение оценки персонала. ТОК-4. Организация и проведение оценки персонала. ТОК-5 ката управленческий управленческий управленческой деятельности и психологической помощи отдельным пицам и социальным группам ТОК-4. Организация и персонала. ТОК-5 ката управленческой деятельности. ТОК наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции организациями. ТОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной пуправленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного правития, на основе стратегического анализа управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Методологии принятия управленческой деятельности ТОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Методологии принятия управленческой деятельности ТОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Методологии принятия управленческой деятельности ТОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Методологии принятия управленческой деятельности ТОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Методологии принятия управленческой деятельности ТОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Методологии принятия управленческой деятельности ТОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Методологии принятия управленческой деятельности ТОК-4. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала ТОК-4. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала ТОК-4. Способен разрабатывать обоснованизация в условия стрательности обранизация обранизация обранизация обранизация обранизация обранизация обранизация обранизация обранизация обран				•			
Деятельность по социально- психологическом му сопровождению и персонала. Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные компетенции профессиональные вадачи на основе знаний (на промежуточном угравленческой, организации но основных управленческой деятельности Методологии принятия длядачи на основе знаний (на промежуточном угравленческой деятельности ОПК-1. Способен решать профессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Методологии стратегического анализа персонала организации ОПК-1. Способен решать профессиональные компетенции организации организации организации основых и персонала организации основных управленческой анализа аптуальных проблем в сфере управления организации организации организации основых и персонала организации (ОПК)² совершенствуются Методологии стратегического анализа персонала организации организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности Применять оффективных стратегий организационного развития, на основе стратегического анализа персонала организации основных управленческой деятельности Применять оффективные модели управленческой организации от организации Опк-1. Способен разрабатывать обоснованные организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности Применять оффективные модели управленческой организации останизации Опк-2. Способен разрабатывать обоснованные организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности Опк-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного организации оспанизация в условиях стратеги основным общений от организации остановать их решений от					го	у возденетвине.	
Деятельность по социально- психологическом му оценки проведение оценки персонала. Организации основных управленческих управленческой деятельности. Общенофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные гарганизационном уровне) экономической, организационной и управленческой деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованые организационно управленческой управленческой деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованые организационной и управленческой деятельности принятия управленческой деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационной и управленческой деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационной и управленческой знаинмости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их					-		
особенностей реализации основных управленческого с учетом индивидуальных командых кома	Деятельность по	ПСК-4	1 .		их	Организовать	Владения метоликами
психологическом му оценки персонала. реализации основных управленческих функций, психологии субъекта управленческой деятельности и отдельным лицам и социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Построения основе знаний (персонала организации) организационного потенциала Построения основе стратегий организационного потенциала Оценки человеческого интеллектуальных стратегий организационного потенциала Оценки человеческого интеллектуальных стратегий организационного потенциала Оценки человеческого интеллектуального потенциала Оценки человеческого интеллектуального потенциала Оценки человеческого интеллектуальных стратегий организационного потенциала Оценки человеческого интеллектуального потенциала Оценки человеческого интеллектуальных стратегий организационного потенциала Оценки человеческого интеллектуальных стратегий организационного потенциала Оценки человечес	, · ·					-	
му сопровождению и персонала.	·	-			овных	-	
сопровождению и персонала. функций, психологии субъекта управленческой деятельности. функций, психологии командных пролей. Взаимодействия, навыками постановки и психологического анализа актуальных проблем в сфере управления различными организациями. Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются ОПК-1. Способен решать профессиональные профессиональные профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационного развития, на основе стратегий организационного развития, на основе стратеги организации организационного развития построения организации управления персоналом организации управления персоналом организации организации организации управления персоналом организации организационного организации организации организации организации организационного организации организации организационного организации организационного		•		*			
и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные адачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационной и управленческой организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационной и управленческой организационной и управленческой организационной управленческой организационной управления персоналом организации управления персоналом организации управления персоналом организации управления персоналом организации управление компетенции (ОПК)² совершения организационного развития, на основе стратегий организационного потенциала Общенки человеческого и интеллектуального потенциала Общенки человеческого и отенциала Общенки человеческой организационного Общенки человеческой общенка и отенциала Общенки человеческой отенциала		· ·					
психологической помощи отдельным пицам и социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные стратегического анализа персонала организации организационного развития, на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного управленческой теории ОПК-3. Способен решений организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности Методологии принятия управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решений организационно-управленческие решений организационно-управленческие решений организации ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решений организационно-управленческие решений организации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их	_	nopoonwia.		1.0			' '
помощи отдельным лицам и социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные адачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного управленческие организационногу управленческие содиальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их						Position	
отдельным лицам и социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК-1. Способен решать порфессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационноот организации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их							
лицам и социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные компетенции организационного развития, на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их	· ·						
Социальным группам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции (ОПК)² совершенствуются Внания ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационноо-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их Ощенки человеческого и интеллектуального потенциала Протроения эффективных стратегий организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческих решений ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного потенциала Оценки человеческого и интеллектуального потенциала Опранизационного развития, на основе стратегий организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организации организации ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организации организации ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организации ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организации ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организации ОПСК-3. Способен разрабатывать обоснованные организации ОПСК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного развития, на основе стратегий организационного организационного развития, на основе стратегий организационного ор							
Труппам Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационного организационного управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их ———————————————————————————————————	·						
Общепрофессиональные компетенции (ОПК)² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их	·						
Код и наименование компетенции (ОПК) ² совершенствуются Код и наименование компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их							-
Код и наименование компетенции Знания Умения Практический опыт ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории Методологии стратегического анализа персонала организации Построения эффективных стратегий организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности Оценки человеческого и интеллектуального потенциала ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их Методологии принятия управленческой эффективные модели управления персоналом организации Оценки управленческой эффективности	Обще	профе	ессионал	ьные компет	енции	(ОПК) ² соверш	енствуются
компетенции Знания умения Практическии опыт ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории персонала организации Построения эффективных стратегий организационного развития, на основе стратегического анализа управленческой деятельности потенциала ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их Методологии принятия управленческих решений Применять эффективные модели управления персоналом организации Оценки управленческой эффективности							
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их			Знания		Умени	R	Практический опыт
решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их			Методоло	Метолологии		ения	Оценки человеческого и
профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их					-		-
задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их	1	е	-		1 1		-
(на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их							,
уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их Управленческой деятельности Дрименять эффективные модели управленческой эффективности организации Оценки управленческой эффективности организации Оценки управленческой эффективности Оценки управленческой эффективные модели Управления персоналом Оценки управленческой эффективности Оценки управления персоналом организации Оценки управленческой эффективности Оценки управленческой эффективности Оценки управления персоналом организации Оценки у	' '						
организационной и управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их Деятельности							
Управленческой теории ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их Методологии принятия уприменять эффективные модели управления персоналом организации Оценки управленческой эффективности офективные модели управления персоналом организации Оценки управленческой эффективности офективности Оценки управленческой эффективности организации Оценки управленческой эффективности организации Оценки управленческой эффективности организации Оценки управленческой эффективности организации Оценки управленческой эффективности Оценки управления персоналом организации					* *		
ОПК-3. Способен разрабатывать управленческих решений управления персоналом организации управления с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их	-		!		``		
разрабатывать обоснованные организационно- управленческие решений управления персоналом организации социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их			Методологии принятия		Применять		Оценки управленческой
обоснованные организационно- управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их				_			
организации управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их					1 1		
управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их			1				
решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их	_				1		
социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их	• •						
содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их							
реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их							
сложной и динамичной среды и оценивать их							
среды и оценивать их							
	последствия.						

 2 - Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970.

3. Формы и объем итоговой аттестации

Прохождение итоговой аттестации осуществляется в форме написания аттестационной работы (кейса) и включает в себя защиту аттестационной работы (кейса) в виде презентации.

Общая трудоемкость итоговой аттестации - 4 академических часа.

4. Общие требования к итоговым аттестационным испытаниям

Подготовка аттестационной работы (кейса) начинается с выбора слушателем темы работы. Слушатель может предложить свою тему аттестационной работы (кейса), обосновав целесообразность его выполнения.

Постановка проблемы и составление плана работы разрабатывается слушателем самостоятельно.

5. Требования к объему, структуре и оформлению аттестационной работы (кейса)

Аттестационная работа (кейс) — это законченное исследование, имеющее практическое прикладное значение и свидетельствующее об уровне подготовки автора. Оформление аттестационной работы (кейса) должно соответствовать описанным ниже требованиям. Работа содержит текстовую часть в печатном виде и презентацию.

Структура аттестационной работы (кейса) включает в себя:

Титульный лист

Содержание

- 1. Определение темы и цели кейса. Фиксируется проблемная ситуация, формулируется цель кейса оценка навыков обратной связи руководителя, оценка эффективности работы персонала или разработка практических рекомендаций.
- 2. Формулирование кейса. Введение включает в себя краткое описание ситуации, постановка проблемы. Контекст может содержать подробное изложение условий, в которых развивается ситуация (возраст, социальное окружение, психологические факторы), данные и наблюдения описание ключевых фактов, конфликт (проблема) чёткое формулирование проблемы.
- 3. Анализ кейса. Описывается фактическое решение ситуации, анализируется эффективность принятого решения с использованием теоретических моделей и концепций для объяснения наблюдаемых явлений, проводится сравнение с аналогичными случаями или исследованиями.
- 4. Разработка решения. Предлагается возможное решение проблемы, аргументируется, почему выбранная стратегия/стратегии эффективна, указываются возможные риски и ограничения предложенного решения.

5. Выводы и рекомендации. Подводятся итоги анализа, даются рекомендации для дальнейшей работы (например, для сотрудников компании, руководителей подразделений, HR-специалистов).

Оформление презентации.

Структура презентации к аттестационной работе (кейсу) включает в себя:

- Титульный лист с названием темы аттестационной работы (кейса), ФИО слушателя (Слайд 1)
- Краткое описание ситуации (Слайд 2)
- Цель исследования (Слайд 3)
- Краткий план исследования (Слайд 4)
- Анализ кейса. Фактическое решение ситуации (Слайд 5 -8)
- Выводы
- Рекомендации
- Список используемых источников (в случае их наличия)
- Приложения (в случае их наличия)

Все разделы презентации должны быть логически взаимосвязаны.

Размер шрифта – не менее 16.

Рекомендуемый объём презентации – 8-10 слайдов.

6. Процедура проведения итоговых аттестационных испытаний

Для защиты аттестационной работы (кейса) приказом по Академии утверждается итоговая аттестационная комиссия (далее Комиссия).

Комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует её деятельность, обеспечивает единство требований, предъявляемых к слушателям.

Комиссия оценивает уровень подготовки слушателя и соответствия его персональных достижений требованиям программы профессиональной переподготовки.

Защита занимает не более 15 минут и 5 минут - ответы на вопросы комиссии.

После завершения доклада члены Комиссии задают слушателю вопросы по теме аттестационной работы (кейса). При ответах на вопросы слушатель имеет право пользоваться текстом презентации.

Аттестационная работа (кейс) оценивается по следующим критериям:

- уровень теоретической, научно-исследовательской проработки проблемы
- качество методики анализа и полученных результатов

• полнота и системность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме и самостоятельность её разработки

Результаты защиты определяются на основе оценки членов Комиссии - за содержание работы, её защиту, включая доклад, ответы на вопросы.

Оценка за сообщение выставляется по пятибалльной шкале:

«отлично» – сообщение делается строго по теме, коротко и ясно, при этом выступающий в полной мере раскрывает суть вопроса, не нарушая установленный регламент, делает чёткие аргументированные выводы, имеет собственную обоснованную точку зрения на проблему, уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается качественной презентацией;

«хорошо» — тема сообщения выдержана, но выступление недостаточно краткое, имеет место излишнее теоретизирование, допущено незначительное превышение установленного времени, выводы излишне громоздки, собственная точка зрения недостаточно обоснована, на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная презентация содержит небольшие отступления от правил;

«удовлетворительно» – сообщение выглядит расплывчато, неконкретно, суть вопроса раскрыта не полностью, выступающий не уверен в себе, допускает значительные нарушения регламента, выводы слабые, собственная точка зрения не обоснована или отсутствует, на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем, презентация содержит грубые ошибки;

«неудовлетворительно» — сообщение не готово или суть вопроса раскрыта менее чем на треть.

Итоговая оценка по результатам защиты проставляется в протокол заседания Комиссии.

7. Фонд оценочных средств итоговой аттестации

Примерные темы итоговых аттестационных работ (кейсов):

- 1. Анализ и коррекция межличностных отношений в организации.
- 2. Влияние мотивации сотрудников на эффективность деятельности организации
- 3. Влияние профессиональных кризисов на эффективность деятельности
- 4. Влияние самооценки на уровень успешности профессиональной деятельности
- 5. Влияние стиля общения менеджера на эффективность его взаимодействия с персоналом
- 6. Влияние стиля управления на межличностные отношения в организации
- 7. Влияние управленческого консультирования на изменения организационной культуры

- 8. Выявление психологических причин текучести кадров
- 9. Гендерные особенности общения в системе управления
- 10. Гендерные особенности принятия решений
- 11. Гендерные различия в выборе стратегии разрешения конфликта
- 12. Гендерные различия в проявлении лидерских качеств
- 13. Гендерные различия в управленческой деятельности
- 14. Диагностика скрытой мотивации персонала
- 15. Изучение причин и видов конфликтов в организации
- 16. Индивидуально-психологические особенности личности и стиль поведения в конфликте у менеджеров торговой организации
- 17. Конструктивный конфликт как способ мотивации персонала
- 18. Коучинг как метод профессионального развития руководителя
- 19. Коучинг как эффективный механизм повышения профессиональной компетенции руководителя
- 20. Коуч-консультирование как инструмент развития организационной культуры
- 21. Психологический анализ мотивации как технология повышения эффективности управления персонала
- 22. Обоснование технологий и методик психологического отбора персонала
- 23. Предупреждение и разрешение межличностных (межгрупповых) конфликтов в организации
- 24. Проблема психосоматических заболеваний менеджеров
- 25. Проективная диагностика персонала при профотборе
- 26. Профессиональный стресс в деятельности специалиста и его профилактика
- 27. Психодиагностика в профотборе и деловой оценке персонала
- 28. Психодиагностика стресса и стрессоустойчивости
- 29. Психологические аспекты коуч-консультирования
- 30. Психологические аспекты подбора персонала в организацию.
- 31. Психологические барьеры общения в системе «начальник-подчиненный»
- 32. Психологические методы управления персоналом
- 33. Психологические механизмы карьерного роста
- 34. Психологические основы профессионального лидерства в команде
- 35. Психологические основы управления конфликтами на предприятии
- 36. Психологические приемы формирования команды
- 37. Психологические причины межличностных конфликтов
- 38. Психологические трудности обмена информацией в бизнесе
- 39. Психологические факторы карьерного роста менеджера
- 40. Психологические факторы профессионального выгорания
- 41. Психологические факторы эффективности руководителя
- 42. Психологический анализ разрешения конфликтов в организации
- 43. Психологический анализ современных технологий подбора персонала в организацию
- 44. Психологический отбор при формировании команд.

- 45. Роль консалтинга (организационного консультирования) в развитии организации
- 46. Сравнительный психологический анализ эффективности методов отбора персонала
- 47. Стресс как фактор развития организации
- 48. Структура мотивации персонала частной компании, государственного предприятия, негосударственной организации (на выбор)
- 49. Техники совершенствования стрессоустойчивости руководителя
- 50. Технологии командообразования в организации
- 51. Технологии развития лидерских качеств
- 52. Тренинг командообразования как инструмент развития организации
- 53. Эффективные методы профилактики стрессов в организации
- 54. Эффективные стратегии и методы разрешения конфликтов в организации
- 55. Способы профилактики и коррекции эмоционального выгорания

8. Учебно – методическое и информационное обеспечение итоговой аттестации

8.1. Нормативно-правовые документы

- 1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (с изменениями и дополнениями).
- 2. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 3. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

8.2. Основная литература

- 1. Боковня А. Е. Мотивация основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография / А.Е. Боковня. Москва: ИНФРА-М, 2022. 144 с. (Научная мысль). ISBN 978-5-16-004523-8. Текст: электронный. URL: https://znanium.com/catalog/product/1861123
- 2. Егоршин А. П. Основы менеджмента: учебник / А. П. Егоршин. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2021. 350 с. (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-010959-6. Текст: электронный. URL: https://znanium.com/catalog/product/1171350
- 3. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. Москва: ИНФРА-М, 2020. 238 с. (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-006102-3. Текст: электронный. URL: https://znanium.com/catalog/product/1948215
- 4. Малышев К. Б. Психология управления: учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. Москва; Вологда: Инфра-

- Инженерия, 2022. 160 с. ISBN 978-5-9729-0910-0. Текст: электронный. URL: https://znanium.com/catalog/product/1902207
- 5. Котелевцев, Н. А. Психическая саморегуляция : учебник для вузов / Н. А. Котелевцев. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 213 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-12559-7. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/543148.
- 6. Антонова, Н. В. Коучинг в бизнесе : учебник для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. Москва : Издательство Юрайт, 2025. 202 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-14122-1. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/567686
- 7. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2024. 695 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-019770-8. Текст: электронный. URL: https://znanium.ru/catalog/product/2136701
- 8. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2025. 661 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-15490-0. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/568325 (дата обращения: 14.03.2025).

8.3 Интернет- ресурсы

- 1. www.hrm.ru должностные инструкции, словарь современных терминов, консультации юриста
- 2. www.hr-portal.ru статьи ведущих специалистов в области управления персоналом в России и за рубежом
- 3. www.kadrovik.ru полнотекстовые материалы по разделам6 «Управление персоналом». «Право и стандарты», «Оценка персонала», «Поиск и отбор персонала»
- 4. www.assesment.ru как оценивают персонал в мире. Сайт предназначен для того, чтобы сориентировать российского специалиста в мире современного ассессмента и снабдить его профессиональным инструментарием
- 5. www.hr-zone.net
- 6. www.staff-lab.ru международный лидер рынка оценки персонала
- 7. www.corpculture.ru множество разнообразных опросников, анкет по диагностике и ключи к ним
- 8. www.kadrovik-praktik.ru
- 9. www.cfin.ru

8.4 Справочные системы

- 1. http://www.psychologos.ru Энциклопедия практической психологии.
- 2. www.nnir.ru / Российская национальная библиотека
- 3. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека

- 4. www.rsi.ru / Российская государственная библиотека
- 5. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
- 6. www. rbs.ru / Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
- 7. www.aport.ru / Поисковая система
- 8. www.rambler.ru / Поисковая система
- 9. www.yandex.ru / Поисковая система
- 10. www.busineslearning.ru / Система дистанционного бизнес образования
- 11. http://www.consultant.ru/ Консультант плюс
- 12. http://www.garant.ru/ ΓαραΗΤ

9. Материально – техническое и программное обеспечение итоговой аттестации

Обучение проходит в классических учебных аудиториях на территории РАНХиГС (в учебных аудиториях для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных работах).

Для итоговой аттестации слушателям программы профессиональной переподготовки «Психология управления» предоставляются помещения, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РАНХиГС.

Программное обеспечение: лицензионные системные программы - операционные системы (Windows, Acrobat Reader, иные), обеспечивающие взаимодействие всех других программ с оборудованием и взаимодействие пользователя персонального компьютера с программами. Универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ, например, программа подготовки презентаций; использование Интернет, электронной почты; использование автоматизированных поисковых систем Интернет.

Структура информационно-образовательной среды включает:

- образовательный w-портал (сайт) Академии;
- базы данных электронных информационных ресурсов;
- корпоративную сеть Академии.

W- портал (сайт) обеспечивает через Интернет:

- доступ к электронным информационным и образовательным ресурсам Академии;
- доступ к нормативным и организационно-методическим документам, регламентирующим образовательный процесс в Академии;
- систему электронной почтовой пересылки письменных работ слушателей;
- взаимодействие слушателей с преподавателями, организаторами образовательного процесса и администрацией Академии.

Корпоративная сеть обеспечивает коммуникацию преподавателей, сотрудников и слушателей.

Организация учебного процесса по программе основана на технологиях, позволяющих повысить эффективность получаемого образования.

обучения обеспечиваются Слушатели программы на период раздаточными материалами (учебно-методическими пособиями, информационными и справочными материалами) по тематике занятий, раздаточными материалами на бесплатной, безвозмездной основе. Также участники программы получают доступ к информационным ресурсам (источникам) и средствам информатизации.

Характеристика результатов освоения дисциплины				
Компетенция	Индикатор			
(код, содержание)	индикатор			
ПСК-1. Реализация	Знает основы документооборота и документационного			
корпоративной	обеспечения организации, специализированных			
социальной	информационных систем, цифровых услуг и сервисов по			
политики.	ведению учета и движению персонала, границ их			
	применения.			
	Умеет работать с информационными системами,			
	цифровыми услугами и сервисами по ведению учета и			
	движению персонала.			
	Владеет организацией документооборота по учету и			
	движению персонала			
ПСК-2. Реализация	Знает подходы к управлению организациями, методов			
консультационного	подбора персонала, приемов формирования команд			
проекта в области	сотрудников, принципов управления проектами.			
кадрового	Умеет организовать работу подразделений, подобрать			
делопроизводства и	необходимый персонал для реализации целей компании.			
применения	Владеет анализом подходов к управлению организацией			
трудового	и подразделениями, принятия управленческих решений			
законодательства.	по формированию проектных команд.			
ПСК-3. Коучинг	Знает виды коучинга в бизнесе: финансовый коучинг,			
руководителей	командный коучинг, карьерный коучинг, коучинг			
функциональной	руководителя; теоретико-методологические и			
области.	психометрические основы психологической			
	диагностики; сферы психологического влияния,			
	манипулятивные технологии, механизмы			
	манипулятивного влияния.			
	Умеет осуществлять целеполагание в организации,			
	используя инструменты коучинга; оценивать, сравнивать			
	формы, методы и средства психометрических процедур;			
	использовать техники противостояния манипулятивному			
	воздействию.			

Владеет инструментами и техниками различных видов коучинга; навыками сравнительного анализа; навыками организации психологического исследования; навыками построение индивидуального мотивационного профиля.

ПСК-4. Оказание знает теоретико-методологические и психометрические психологической диагностики; сферы помощи психологического влияния манипулятивные

ПСК-4. Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологическое сопровождение профессиональной деятельности.

манипулятивные психологического влияния, манипулятивного влияния; технологии, механизмы причины возникновения конфликтов в деловой среде; динамику конфликта; конструктивные и деструктивные стороны конфликта; личностные и поведенческие характеристики конфликтного участников взаимодействия, технологии предупреждения конфликтов.

Умеет оценивать, сравнивать формы, методы и средства психометрических процедур; использовать техники противостояния манипулятивному воздействию; использовать способы предупреждения конфликтов в организации.

Владеет навыками сравнительного анализа; навыками организации психологического исследования; навыками построение

индивидуального мотивационного профиля; навыками воздействия на поведение оппонента (ов).

ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Знает характеристики внешней и внутренней среды организации; распределение функциональных обязанностей сотрудников; методики оценки персонала и универсальные его потенциала организации; ДЛЯ компетенции лидера; техники повышения жизнестойкости; принципы целеполагания, цивилизованного влияния, принятия эмоций. Методы внешнего воздействия на функциональное состояние и методы психологической саморегуляции. Структуру техник управления эмоциями и чувствами.

Умеет анализировать ситуацию в целом в организации, прогнозировать возможные последствия и результаты; анализировать личные ценности, смыслы, ограничения и возможности; оценивать функциональность упражнений по развитию эмоционального интеллекта.

Владеет навыками сбора информации о потребностях коллектива, групп сотрудников; навыками эффективной вербальной и невербальной коммуникации в различных ситуациях; навыками применения методик аутогенной тренировки, медитации, психомышечной тренировки и др.

ОПК-3. Способен	Знает методологию принятия управленческих решений.				
разрабатывать	Умеет применять эффективные модели управления				
обоснованные	персоналом организации.				
организационно-	Владеет оценкой управленческой эффективности.				
управленческие					
решения с учетом					
их социальной					
значимости,					
содействовать их					
реализации в					
условиях сложной и					
динамичной среды					
и оценивать их					
последствия.					